

**Liderazgo y felicidad en el trabajo: Análisis aplicado al área administrativa de la
Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia.**

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

**Tyfanny Andrea Atehortúa Lezcano, Lina Marcela Usuga Colorado
Autores**

**Carlos Julio Castañeda Blanco
Director del Proyecto
DBAs. Ciencias Económicas Administrativas**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, 2025**



Resumen

El presente proyecto de investigación aplicado en el área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en el municipio de Segovia - Antioquia, analizó la relación que existe entre un tipo de liderazgo, conocido como transformacional y la felicidad en dicho entorno laboral. El estudio se fundamentó en el modelo PERMA de Martin Seligman y en algunas teorías del liderazgo transformacional para definir la influencia de este liderazgo en la productividad, comunicación y motivación de los empleados. Para lograrlo, se desarrolló un enfoque cuantitativo usando algunos métodos de estadística descriptiva con el propósito de examinar los datos reunidos en dos años de duración de la investigación. Los resultados de la información recopilada en este período mostraron una relación directa entre la felicidad en el ambiente laboral y un liderazgo transformacional proponiendo que la efectividad en un liderazgo transformacional tiene la capacidad de mejorar de forma significativa la productividad de los empleados. Se concluye entonces que, para fomentar el desarrollo de habilidades y competencias en el ambiente laboral, así como el impacto positivo en la sensación de felicidad depende en gran medida de un liderazgo que transforme a los subalternos para que esto se convierta en una productividad elevada y un cumplimiento de metas en la organización.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, productividad, capital humano, modelo PERMA, felicidad.



Abstract

This research project applied in the administrative area of the Gimnasio La Salada Educational Institution in the municipality of Segovia - Antioquia, analyzed the relationship between a type of leadership, known as transformational, and happiness in the work environment. The study was based on Martin Seligman's PERMA model and some transformational leadership theories to define the influence of this leadership on productivity, communication, and motivation of employees. To achieve this, a quantitative approach was developed using some descriptive statistical methods in order to examine the data collected in two years of research. The results of the information collected in this period showed a direct relationship between happiness in the work environment and transformational leadership, proposing that transformational leadership effectiveness has the ability to significantly improve employee productivity. It is concluded then that, to promote the development of skills and competencies in the work environment, as well as the positive impact on the feeling of happiness depends largely on a leadership that transforms subordinates so that this turns into high productivity and fulfillment of goals in the organization.

Keywords: Transformational leadership, productivity, human capital, PERMA model, happiness.



Tabla de Contenido

Introducción	7
Planteamiento Del Problema.....	8
Justificación	13
Pregunta De Investigación	16
Objetivos	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	17
Antecedentes Teóricos Y Empíricos.....	17
Marco Teórico.....	17
Liderazgo	18
Antecedentes Empíricos.....	23
Marco Normativo.....	25
Diseño Metodológico.....	27
Tipo De Investigación.....	27
Alcance De Investigación	28
Diseño De Investigación	29
Participantes.....	30
Instrumento De Recolección De Datos.....	31
Procedimiento Análisis De Datos	31
Conclusiones	50
Referencias.....	52

Listado de Tablas

Tabla 1 Respuestas porcentuales para la categoría de Estilos de Liderazgo y las respectivas dimensiones de la encuesta aplicada. 28

Tabla 2 Respuestas porcentuales para la categoría de Felicidad Laboral y las respectivas dimensiones de la encuesta aplicada. 29

Tabla 3 Respuestas porcentuales para la categoría de Liderazgo Transformacional y Felicidad, y las respectivas dimensiones de la encuesta aplicada. 29



Listado de Figuras

Figura 1 Modelo Perma	18
Figura 2 Participantes de la investigación por género	30
Figura 3 Cantidad de participantes según rangos de edades.	31
Figura 4 Nivel académico de los participantes.	32
Figura 5 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Influencia idealizada atribuida.	33
Figura 6 Respuestas porcentuales estoy sobre la dimensión Influencia cultural.	34
Figura 7 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Motivación inspiracional.	35
Figura 8 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Estimulación intelectual.	36
Figura 9 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Consideración individualizada.	37
Figura 10 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Recompensa contingente.	38
Figura 11 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Engagement.	39
Figura 12 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Emociones positivas.	40
Figura 13 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Relaciones.	41
Figura 14 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Significado.	42
Figura 15 Respuestas porcentuales sobre la dimensión Logros.	43
Figura 16 Respuestas porcentuales sobre Liderazgo transformacional y felicidad.	44
Figura 17 Consentimiento informado aplicado a través de formulario de google.	53
Figura 18 Consentimiento informado N.1	54
Figura 19 Consentimiento informado N.2	55
Figura 20 Consentimiento informado N.3	56
Figura 21 Consentimiento informado N.4	57
Figura 22 Instrumento sobre Estilos de Liderazgo y Felicidad Laboral.	58



Introducción

En el mundo laboral actual, el liderazgo y la felicidad para las organizaciones son pilares fundamentales para alcanzar el éxito y bienestar de sus colaboradores. La efectividad de un líder no solo se basa en alcanzar objetivos y demostrar resultados, sino también en proporcionar un ambiente y cultura organizacional donde sus colaboradores se sientan felices, motivados y realizados.

En esta investigación se trabajarán dos variables que son de gran importancia en las organizaciones de la actualidad, que son Liderazgo y felicidad en el trabajo: Análisis aplicado al área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, en donde la felicidad en el trabajo se mostrará dependiente del liderazgo, es decir que el estilo de liderazgo que se lleve a cabo en la población objeto de estudio y que puede influir en los niveles de felicidad y motivación de los colaboradores. El objeto de esta investigación parte en analizar las fortalezas y debilidades que allí se puedan evidenciar, con el fin de contribuir al mejoramiento de estas alcanzando un aumento en el bienestar y calidad de vida laboral, el cual también se verá reflejado en la productividad y cumplimiento de metas organizacionales.

Aunque para las organizaciones actuales es importante tener colaboradores felices y motivados, donde los líderes se han centrado en brindar un liderazgo más humanizado, son pocas las investigaciones en las cuales se habla sobre variables de liderazgo y felicidad en el trabajo, cuyas tienen un impacto considerable en la consecución de los objetivos organizacionales y el desarrollo de la misión y visión en una empresa.

En consecuencia, esta investigación aporta de manera significativa a esta tendencia que impacta de manera positiva en el área de talento humano no solo en las instituciones educativas, la estructura de esta investigación inicia con el planteamiento del problema, los



objetivo general y objetivos específicos, un marco teórico que da soporte desde varios puntos de vistas de autores sobre las variables objeto de investigación. Y finalizará con la aplicación de un instrumento sobre estilos de liderazgo y felicidad en trabajo, el cual permitirá al paso a la interpretación de los resultados y así mismo generar unas recomendaciones sobre el tema objeto de estudio.

Planteamiento del Problema

El liderazgo y felicidad en el trabajo son factores estrechamente relacionados que impactan en el desarrollo de las organizaciones saludables, originando en los colaboradores una mayor motivación, innovación, productividad, salud física y mental. Siendo estos factores lo que posibilitan a las organizaciones alcanzar sus objetivos, lograr retener buenos talentos y consolidarse como empresas competitivas en su área de influencia económica.

El vacío investigativo que se pretende satisfacer (por no tener suficientes investigaciones) con esta exploración es cómo en espacios educativos colombianos, en este caso el Gimnasio La Salada en Segovia, Antioquia, el liderazgo transformacional influye de forma directa en los trabajadores del área administrativa de la institución. La información hallada hasta el momento se centra, en su mayoría, en los espacios laborales diferentes a los educativos, teniendo en cuenta los desafíos sociales y económicos del municipio que influyen en la forma cómo se desarrolla el ambiente laboral.

El comprender la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el bienestar laboral dentro del espacio administrativo de una empresa enfocada en la educación de niños y jóvenes cómo lo es un colegio, donde se pueden presentar problemas como la elevada rotación de personas, el estrés por la gran cantidad de trabajo y las etapas de baja motivación del área administrativa demuestra la importancia de la presente investigación. Se ha



demostrado por medio de otros estudios como el de Muñoz (2020) y el de Yapura (2022) que hay una relación entre el liderazgo aplicado adecuadamente y la productividad y la felicidad y el compromiso con el lugar de trabajo, respectivamente.

Sin embargo, no hay suficiente información sobre estas relaciones dentro de un espacio educativo, que es lo que la siguiente investigación pretende llenar con los datos obtenidos, que a su vez son fuente importante de información, para que se creen estrategias de mejora en las áreas de talento humano en estos espacios y se pueda notar el rendimiento administrativo dentro de la institución.

Para comprender mejor los conceptos de la felicidad y el liderazgo en las organizaciones y mejorar los índices de productividad, se presenta a continuación una serie de autores que han trabajado los conceptos plasmando una idea general de cómo se aplica en los ámbitos de la administración de las organizaciones.

Para iniciar la presentación de los conceptos se toman las consideraciones de Calderón, Analizó y Rojo (2024) quienes indican que para el psicólogo, periodista y académico estadounidense Daniel Goleman, el liderazgo es una capacidad adquirida por los seres humanos que les permite influir en otras personas y guiarlas hacia la consecución de un objetivo en común en pro del beneficio de la organización. Siendo el papel principal de los líderes en las organizaciones, el motivar e inspirar a los colaboradores, logrando consolidar desde la inteligencia emocional un área de trabajo que fomente la felicidad como eje principal de las relaciones laborales horizontales y verticales.

Siguiendo con los autores que define antes el concepto expuesto, es pertinente la propuesta de Andrade (2023) que repasa la primera propuesta del reconocido psicólogo Martin Seligman que funda sus trabajos en la observación de la felicidad y el bienestar, estos conceptos que están ligados de una manera unívoca, es decir, mientras los índices de felicidad



crecen en las organizaciones el bienestar de esta en su conjunto y su forma individual incrementa. Este autor aportó al mundo académico la fórmula de la felicidad la cual expreso de la siguiente manera $H = S + C + V$: Happiness = set range + circumstances + voluntary variables (en español es: Felicidad = rango establecido + circunstancias + variables voluntarias). Esto después se traduce al modelo PERMA el cual Seligman expresa con las siguientes variables: P - positive emotion, E - engagement, R - positive relationships, M - meaning, A- accomplishments / achievements (esto se traduce como: P - emoción positiva, E - compromiso, R - relaciones positivas, M - significado, A- logros / logros). Con estas variables Seligman se permite brindar unas herramientas que desde la psicología positiva logren aumentar los índices de felicidad tanto a nivel individual como en conjunto.

Por otro lado, Hernández (2024) presenta en su más reciente artículo de investigación publicado en European Public & Social Innovation Review, una descripción muy completa sobre la realidad socioeconómica y cultural en el contexto europeo, donde se advierte la necesidad de generar nuevas competencias en los contextos laborales. En el caso colombiano, esta necesidad también es evidente, especialmente en el sector educativo, donde las demandas de liderazgo efectivo y bienestar laboral son críticas para contrarrestar problemáticas como el agotamiento laboral y la falta de retención del talento humano, aspectos que esta investigación busca abordar desde un enfoque local.

Entre los cambios propuestos era el poder aportar al desarrollo personal de cada operario dentro de las organizaciones, así mismo como el poder influir en las emociones y sensaciones de estos, como el tener en cuenta el funcionamiento del cerebro para elevar las conciencias individuales. Esto llevó a la propuesta de mejorar el conocimiento en las capacidades cognoscitivas y necesidades de los seres humanos que trabajan para las organizaciones, a partir de esto se desarrollaron estrategias a nivel organizacional para

potencializar el capital humano dentro de las organizaciones, lo cual está directamente ligado a la motivación, incentivos, felicidad en el trabajo y las relaciones que allí se generan.

Así mismo, Yapura (2022) en un estudio realizado al personal operativo de un centro prestador de servicios de salud en la ciudad de Cusco (Perú), encontró que el liderazgo transformacional influye hasta en un 10,2% en la felicidad de los colaboradores, mientras adicionalmente se describe que el liderazgo impacta otras esferas en un 9,7% en el compromiso individual de los colaboradores, sumando el porcentaje de un 16,5% en la satisfacción laboral y en 5,4% en el compromiso organizativo afectivo. Aunque este porcentaje parece bajo, sugiere que el liderazgo transformacional tiene un potencial significativo para mejorar el bienestar laboral, lo cual podría ser aún más relevante en contextos educativos donde la interacción humana y el trabajo en equipo son fundamentales.

Concluyendo que es poca la influencia de estos porcentajes, los cuales deben asociarse a estrategias que logren acrecentar los índices de bienestar entre los trabajadores de este sector, y esto se lograría si se implementarán modelos de liderazgos que incluyan a todos los intervinientes en las labores del centro de salud, que va desde la interacción entre administrativos y los demás trabajadores de las distintas dependencias, lo que logra impactar directamente en el desarrollo de una organización saludable y productiva.

Consecuentemente, Muñoz (2020) en su análisis sobre los modelos de liderazgo en las empresas colombianas, profundizó sobre la importancia de implementar diversas estrategias de liderazgo para lograr mejores resultados en la producción de las organizaciones, esto se lograría si se permite entablar un diálogo constructivo dentro de las organizaciones, donde se pueda determinar qué aspectos de mejora en torno al liderazgo se pueden llevar a cabo. Esto se somete a la idea de que en cada empresa es distinto el liderazgo que se debe implementar, teniendo en cuenta también el talento humano con el que se cuenta. Sumado a la perspectiva



de que nadie nace siendo líder, y que quien ocupe ese cargo o función en la empresa debe tener el suficiente carácter para acoplarse a las situaciones que se presentan en el día a día en su área de trabajo. Complementado con el argumento de que un buen liderazgo se desarrolla a través de la escucha de las necesidades de todos los colaboradores, permitiendo que se vea el liderazgo como un agente que posibilita un buen clima laboral, traduciéndose los esfuerzos en tener unos colaboradores felices. Este planteamiento subraya la necesidad de estudios específicos que evalúen cómo estas estrategias se aplican en el sector educativo, un área donde la literatura es escasa y donde los hallazgos podrían tener implicaciones prácticas para la gestión administrativa.

Teniendo en cuenta los planteamientos anteriores, se acota el fin de esta investigación, el cual se enmarca en el determinar las condiciones que han influido en los dos últimos años, en la alta motivación en el área administrativa en la institución educativa seleccionada, que ha posibilitado mejor comunicación entre los pares administrativos, y también la comunidad escolar en general, logrando altos índices de productividad, lo que se ha consolidado como una mejor interacción entre todos los estamentos de la institución, logrando escenarios de resolución de problemas, de igual forma si se advierte algún aspecto a mejorar, se recomendará algunas estrategias que ayuden a fortalecer el liderazgo y la felicidad en el trabajo, no solo del área en estudio sino de toda la institución. Siendo lo planteado la base que permite enfocar el trabajo en determinar los índices de felicidad y liderazgos que se perciben por los trabajadores en el año de 2025 del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia. Esta administración de este centro educativo se conforma por 10 colaboradores entre ellos mujeres y hombres, quienes realizan las tareas de rectoría, tesorería, secretaría, y demás, los cuales permiten el funcionamiento óptimo de las instalaciones del centro educativo. Llevando a cabo tareas académicas, disciplinarias,

archivo, de representación del centro educativo, y demás.

Es así como el objeto de esta investigación es determinar el liderazgo y la felicidad en el trabajo del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia. Lo que permitirá ver resultados en torno al ambiente laboral. Fijando la mirada en variantes como la comunicación asertiva, aplicación de técnicas de resolución de conflictos, niveles de estrés, si hay desmotivación, si se cuenta con pérdida de la creatividad, nivel de innovación, afectaciones en la salud mental, malentendidos, flexibilidad laboral, trabajo en equipo, relaciones entre los trabajadores y sus roles de forma ascendente y descendente en la jerarquía organizacional.

En conclusión, el siguiente desarrollo busca responder la siguiente pregunta con el propósito de establecer datos que permitan crear políticas dentro de la institución, para que, tanto el área administrativa como maestros noten la orientación de la institución a la felicidad y el bienestar en el colegio y la felicidad en este entorno, así como la capacidad de fortalecer el liderazgo dentro de un colegio.

¿Cómo es percibido el liderazgo y la felicidad en el trabajo de los empleados del área administrativa del Colegio Gimnasio La Salada?

Justificación

Este trabajo de investigación se realiza con el fin de comprender la importancia de construir escenarios laborales donde la felicidad y el liderazgo se tengan cuenta para el fomento de organizaciones saludables, donde cada uno de los integrantes de un grupo de trabajo advierta que su aporte a la organización es valioso y visto por los demás como parte integral del funcionamiento del lugar de trabajo. En Colombia, según el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023), el 62% de los



trabajadores reporta niveles moderados a altos de estrés laboral, mientras que, en el sector educativo, la rotación del personal administrativo supera el 15% anual en regiones como Antioquia (Ministerio de Educación Nacional, 2022). Estos datos resaltan la urgencia de investigar cómo el liderazgo transformacional puede mitigar estas problemáticas y mejorar la felicidad y el bienestar laboral, especialmente en contextos educativos públicos donde los recursos son limitados y las demandas organizacionales son altas.

Dejando espacio para que el desarrollo de estos conceptos atienda a los fines propios de una empresa y también los individuales de cada empleado en su elección fundamental de vida. Se ha comprobado que tanto el liderazgo como la felicidad, se interrelacionan y posibilitan que exista una mejor motivación de los trabajadores, permitiendo iniciativas de innovación, de mejoramiento de la productividad y optimización del bienestar individual y colectivo, así como cuidar la salud física y mental (Daza, 2020, p.9). Desde un ámbito social y cultural, esta investigación es relevante porque el área de Segovia, Antioquia, ha enfrentado históricamente desafíos relacionados con la violencia y la precariedad económica, lo que puede influir en las dinámicas laborales y en la necesidad de liderazgos que promuevan resiliencia y cohesión para lograr la felicidad en las instituciones educativas.

Bajo esta idea se propone la posibilidad de que las empresas que invierten recursos y tiempo para promover la felicidad en sus trabajadores y liderazgos activos se ven favorecidas al alcanzar sus objetivos tanto a nivel de la organización como a nivel individual de cada integrante de esta, además que esto logra retener talento, como lograr ser una empresa competitiva en el sector de su influencia.

Es así como siguiendo a Muñoz (2020), se comprende que el liderazgo en las empresas colombianas, tienden a la mejora cuando se usan estrategias que permitan mejores escenarios laborales donde todos puedan sentirse parte de un equipo, siendo la administración



del Recurso Humano una necesidad que debe llevarse por una vía humanística, social y de comprensión, debido a que un buen líder, debe permitirse una buena escucha y comprensión de las necesidades de los colaboradores, creando lugares de trabajo con un enfoque positivo y feliz. Y esto se confirma con lo que expone Daza (2020), cuando indica que “las principales causas de la felicidad en las organizaciones tienen relación con las características de la organización, del trabajo, del supervisor” (p.10-11), lo que permite visualizar que los índices de felicidad están ajustados a las acciones de un superior o líder que es quien lleva las riendas de la producción de la empresa, y tiene como fin último lograr las metas u objetivos de esta.

Desde una perspectiva administrativa, este estudio podría aportar a la optimización de la gestión del talento humano en el Gimnasio La Salada, un caso que refleja las condiciones de muchas instituciones educativas en Colombia, donde la falta de políticas claras sobre felicidad y bienestar laboral limita el desarrollo organizacional.

Con la premisa de que la felicidad y el liderazgo son elementos esenciales para garantizar el éxito de una empresa, se postula la idea de que las entidades administrativas de una institución educativa no son diferentes de otra empresa. En el ámbito epidemiológico, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) señala que los entornos laborales felices reducen en un 30% los casos de burnout entre empleados, un dato que subraya la importancia de este estudio para la salud mental del personal administrativo en contextos educativos. Por lo que esos elementos se pueden usar para realizar un diagnóstico sobre las condiciones que directa e indirectamente, en la felicidad de los trabajadores y como también influye en el liderazgo.

Desde un enfoque legal, la Ley 1562 de 2012 en Colombia establece la obligación de las organizaciones de promover ambientes laborales saludables, lo que refuerza la necesidad de investigaciones como esta para cumplir con normativas y mejorar la calidad de vida



laboral. Las investigadoras al ser docentes, y tener conocimientos en psicología, comprenden que la administración de un centro docente, debe ser un proyecto de implementación que sea ajustado las necesidades de la comunidad y el espacio de trabajo, por lo que se permite la búsqueda y recomendación de estrategias que logren mayores resultados en la felicidad de los trabajadores, y un mejor liderazgo en una empresa como lo es la educación.

La presente investigación está enfocada en determinar cuáles son aquellas condiciones que han influido en que el área administrativa del Colegio La Salada presente una alta motivación en el 2023-2024 y 2024-2025. Los resultados obtenidos tienen el potencial de ser relevantes en las demás investigaciones enfocadas en el liderazgo transformacional y la felicidad laboral, ya que este se desarrolla en un espacio educativo colombiano.

Pregunta de Investigación

¿Cómo se perciben el liderazgo y la felicidad en el trabajo del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada a través de un instrumento cuantitativo sobre estilos de liderazgo y felicidad laboral?

Objetivos

Objetivo general

- Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la felicidad laboral percibida por los colaboradores del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, con el fin de proporcionar recomendaciones al área de gestión humana sobre felicidad en el trabajo.



Objetivos específicos

- Caracterizar a nivel sociodemográfico la muestra de trabajadores administrativos con el fin de realizar una indagación sobre sus condiciones de trabajo actual.
- Definir los estilos de liderazgo predominantes en el área administrativa.
- Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la felicidad en el trabajo del área administrativa.
- Proponer estrategias de mejoramiento de las condiciones en que se presenta el liderazgo y la felicidad en el área administrativa en la institución educativa.

Antecedentes Teóricos y Empíricos

Marco Teórico

El marco teórico de esta investigación tiene como finalidad sustentar las variables de estudio —liderazgo transformacional y felicidad en el trabajo— a partir de teorías, modelos y perspectivas disciplinares provenientes de la psicología organizacional y la administración. Este apartado busca articular los fundamentos teóricos que explican cómo el liderazgo transformacional influye en la felicidad laboral, empleando el modelo PERMA de Seligman, algunas definiciones de felicidad laboral y contrastándolo con enfoques contemporáneos sobre liderazgo efectivo. A diferencia del marco conceptual, que define operativamente las variables, este marco teórico ofrece una visión integradora de las corrientes que soportan la relación entre ambas dimensiones en el contexto organizacional, específicamente en el área administrativa de una institución educativa.



Liderazgo

Si se busca el origen de la palabra *líder* es pertinente remitirse a la palabra de origen inglés *leader* que se refiere a un *guía*. La Real Academia Española, lo cataloga como una persona que orienta o dirige un grupo, mientras este último reconoce su autoridad (Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (RAE), 2024).

Siguiendo a Solé (2021) se comprende que el líder es alguien: que cumple el papel de tomar decisiones de carácter importante en un grupo u organización; además, que el fin del líder es promover progreso y mejoras constantes en los grupos; mientras, que muchos líderes no necesitan tener el estatus o título, para ejercer esas funciones, sino que debe estar respaldado por los demás integrantes de un grupo para lograr hacer que este trabaje en conjunto en la consolidación de un objetivo en común; terminado con la postura de que un líder debe ganarse su lugar y no debe ser otorgado siempre un título, debido a que un líder es alguien que entiende las necesidades del grupo, mientras alguien que ha sido colocado como líder de un grupo sin conocer las condiciones particulares de este puede traer desequilibrio y fracaso en los objetivos o fines de la comunidad. En la rama de la psicología de las organizaciones, se define el liderazgo como un proceso dinámico que busca influenciar positivamente a los demás para que alineen sus esfuerzos personales a metas colectivas. Específicamente el liderazgo transformacional, el líder es quién inspira a su equipo de trabajo a ir más allá de sus intereses personales, para aportar a las metas de la organización por medio de actitudes y el comportamiento individual. Para esto se ha identificado que existen cuatro componentes importantes, a saber, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada (Castro, Miquilena, Peley, 2002). Estos componentes serán evaluados en la presente investigación

Teoría del liderazgo

Existen dos modalidades de liderazgo que se pueden establecer desde Murillo (2020). El primero es el liderazgo transformacional que permite establecer la teoría del liderazgo efectivo, con las bases iniciales de las características históricas que se han empleado para fijar el modelo de líder, teniendo en cuenta las facciones autocráticas, liberales, transaccionales, situacionales, entre otras características de origen histórico. Esta teoría, según Bass y Riggio (2006), se centra en cómo los líderes transformacionales elevan la moral, motivación y desempeño de sus seguidores mediante un enfoque en la visión compartida y el desarrollo personal.

Esta teoría del liderazgo se comprende como una relación entre el líder y sus comandados, en tanto a una labor que requiere compensación o pago por el trabajo de servir como guía y promotor de la consecución de las metas establecidas. Pero esto también, comprende una serie de ganancias para quienes son dirigidos por el líder, quienes alcanzan en conjunto y trabajo con este, sus objetivos. Esto conlleva a un cambio sistémico de creencias de las personas que son dirigidas, en cuanto a sus conductas, cambio de percepciones de mundo, valores, nuevas aspiraciones y expectativas entre los colaboradores (Murillo, 2020).

En lo que respecta al segundo modelo de liderazgo es el liderazgo transaccional, que hace referencia al líder que es percibido por sus colaboradores como un modelo moral y ético dentro de la organización y que merece ser respetado y seguido. Este tipo de líder puede cambiar la cultura de la organización, al definir de manera estratégica las motivaciones del grupo, es decir, se permite consolidar un ambiente de cooperación donde los intereses individuales sean correspondientes a un interés común, mejorando la comunicación entre los colaboradores y el trabajo en equipo (Murillo, 2020).



Estilos de liderazgo

El siguiente listado presentado por Calderón, Analiz y Rojo (2024) brinda una serie de tipos de liderazgo que fueron advertidos por psicólogo Daniel Goleman en sus estudios, los cuales permiten alcanzar los objetivos de cualquier organización, estos son:

Democrático: escucha las opiniones del grupo y toma decisiones en conjunto;

Visionario/Orientativo: mantiene motivado al grupo con una visión clara a futuro; Coach:

desarrolla habilidades individuales para maximizar el potencial; Timonel: motiva mediante el

ejemplo y altos estándares de desempeño; Afiliativo: crea lazos sólidos para un ambiente

positivo; Coercitivo/Autoritario: da órdenes esperando cumplimiento sin cuestionamientos”

(Calderón et al., 2024, p. 45). Además, Northouse (2019) agrega que el liderazgo situacional,

otro enfoque relevante, adapta el estilo del líder a las necesidades y competencias de los

seguidores, lo que podría complementar el análisis del liderazgo transformacional en

contextos educativos como el estudiado.

Felicidad en el trabajo

Según Sánchez, Neira y Veliz (2023) indican que la literatura sobre el tema de la felicidad en el trabajo establece dos perspectivas principales de este concepto. La primera es el enfoque Hedónico, deduce la felicidad con las emociones placenteras, y en general se ha estudiado en el campo del bienestar subjetivo, y el segundo el enfoque Eudaimónico se centra en los comportamientos, define la felicidad como el poseer un comportamiento correcto para tener una vida plena. A esto, Fisher (2010) agrega que la felicidad laboral no solo implica experiencias afectivas positivas, sino también un sentido de propósito y logro derivado del trabajo, lo que la conecta directamente con el modelo PERMA propuesto por Seligman.

De acuerdo con lo anterior la felicidad se define, como las evaluaciones y emociones que son positivas para una persona en la satisfacción de su vida personal y relata un bajo



nivel de afecto negativo, es entonces desde la revisión de literatura que se considera que la felicidad en el trabajo incrementa la calidad del trabajo, produce mejores resultados, evidencia mejoría en la toma de decisiones y en la comunicación.

En torno a las teorías de la felicidad se sigue lo expuesto por Morán, et al (2024), sobre la teoría del bienestar, creada con el concepto de la psicología positivista, específicamente en el enfoque de la felicidad duradera o bienestar como resultado de las capacidades y motivaciones de las personas. En el contexto del trabajo se creó un modelo que incluye todo un panorama para comprender dicho bienestar compuesto por 5 pilares, positive emotions, engagement, relationships, meaning y accomplishments.

Complementariamente, Ryff (1989) propone un modelo de bienestar psicológico que incluye autonomía, dominio ambiental y crecimiento personal, dimensiones que enriquecen la comprensión de la felicidad en el trabajo desde una perspectiva Eudaimónico. Este último considera que el ser humano necesita experimentar emociones positivas, tales como, bienestar, gratitud, paz, amor, satisfacción, esperanza y curiosidad. Disminuyendo el pesimismo, incrementando el bienestar y calidad de vida.

Definir la felicidad resulta complejo teniendo en cuenta que los factores que intervienen en este concepto no aplican para todas las personas, el sentir y actuar está ligado a las experiencias vividas por cada uno de los individuos, también intervienen factores genéticos que son muy fuertes, y así como se heredan rasgos físicos, también se heredan enfermedades, inteligencia y personalidad. De igual forma se entiende que medir la felicidad en las organizaciones y a nivel individual es mucho más complejo en la actualidad debido a que está sujeta a políticas laborales, condiciones de las empresas y demás actores que influyen directamente en las empresas e instituciones (Morán, et al. 2024).



Por otra parte, para definir la felicidad en las organizaciones se puede tener en cuenta la escala creada por Del Junco et al., (2013) que identifica las dimensiones que determinan la felicidad laboral. Las dos principales son los factores relacionados con el trabajo, como el clima organizacional y del diseño del trabajo y los relacionados con el trabajador como la estabilidad interna y la estabilidad profesional.

De acuerdo a los autores, es posible medir la felicidad en el trabajo analizando las recompensas dadas a los trabajadores, el clima organizacional, la dirección de los superiores, la motivación al interior de la organización, el diseño de las tareas, la percepción del empleado frente a disfrutar de su trabajo, de la estabilidad dentro de este, y el bienestar objetivo (Del Junco et al., 2013).

Otros autores que proponen estrategias que determinan la felicidad en el trabajo son Kondo y Sonenshein (2020) que las formas de lograr alegría en el trabajo implican ordenar y organizar el espacio físico y digital de trabajo, las tareas y las relaciones laborales para lograr una mayor alegría, ser más productivo y sentirse más satisfecho en el trabajo. El libro reflexiona sobre la importancia de la alegría en el trabajo por medio del enfoque en lo realmente importante y que genera satisfacción.

De acuerdo al modelo KonMari, es importante eliminar el desorden tanto en el espacio laboral físico como por ejemplo en la documentación, el almacenamiento y los elementos visibles, como la gestión del orden virtual (correos, aplicaciones, etc), la gestión de tareas y el tiempo de forma efectiva, de la toma de decisiones, evitando el estancamiento al analizar información, y fomentando la seguridad en las decisiones tomadas, así como el fortalecimiento de las relaciones con los colegas, superiores y la comunicación al interior de la organización para robustecer las relaciones positivas en el trabajo buscando interacciones que animen y fomenten el apoyo y la colaboración (Kondo y Sonenshein, 2020)



Con este panorama teórico se sostiene la siguiente investigación, tomando en cuenta las consideraciones y postulaciones académicas que permiten la comprensión de los conceptos de liderazgo y felicidad en las empresas, y como las estrategias que se emplean bajo estos términos pueden influir en la consecución de los fines organizacionales de las instituciones, comunidades y sociedades, en este caso comunidades laborales en torno a una institución educativa y su área administrativa.

Antecedentes Empíricos

Los siguientes antecedentes empíricos se relacionan con trabajos de investigación que realizaron estudios de campo, de aplicación u observaciones a lugares de trabajo donde se presentaron en relación con el éxito de la empresa los conceptos de felicidad y liderazgo. Por lo que se presentan las siguientes investigaciones, la primera es la presentada por Canal, Ovalles-Toledo, Sandoval y Valdez (2023), quienes presentan que el liderazgo transformacional es una estrategia de administración del recurso humano en las empresas que permite construir ambientes laborales más amables, con comunicación asertiva, logrando mejores niveles de productividad y también de ventajas competitivas frente a otras compañías. Para determinar esto realizaron un análisis cualitativo de una población de 700 trabajadores con 120 colaboradores, en los cuales se midió las variables de la satisfacción laboral, el compromiso organizativo afectivo y el compromiso organizacional. Mientras en sus resultados se encuentra que la aplicación de un liderazgo de este corte influye positivamente en la capacidad de producción de los recursos humanos, ya que fomenta competencias como la creatividad, la innovación, y permite sentir bienestar y felicidad en sus áreas de labor.

Otro trabajo de la autora Álvarez (2023), quien en su tesis de maestría planteó cómo se relaciona el liderazgo directivo en la felicidad laboral del personal de un hospital de

Bejucal en Ecuador. Esta investigación también es de corte cuantitativo, el cual tuvo como participante como muestra a 150 trabajadores profesionales de la salud, que respondieron una encuesta encaminada a medir los niveles de felicidad y liderazgo en la institución.

Obteniendo resultados algo variables debido a que, aunque el liderazgo de los trabajadores era de más del 80% en todos ellos bajo un nivel medio, mientras el nivel de felicidad se mantiene en un 96% de la muestra en un término medio. Esto llevó a concluir que el porcentaje de liderazgo y de felicidad al ser alto, se correlaciona, siendo el liderazgo la habilidad o competencia que posibilita que los índices de felicidad en el trabajo se mantengan en ese nivel medio, siendo positivo debido a que esto señala el alto reconocimiento entre los pares en el hospital, advirtiéndole a cada uno que su aporte es necesario e importante en las actividades de la institución prestadora de salud.

El siguiente estudio empírico es el llevado a cabo por Huanca (2022), quien plantea que la felicidad en el trabajo es el resultado de un buen liderazgo, que permita a los trabajadores sentirse escuchados y valorados, debido a que los líderes son aquellos quienes fomentan la motivación, el entusiasmo y la entrega de sus compañeros a las actividades y metas que lleva la empresa, en este caso los empleados de una institución universitaria pública. Siendo esta investigación de corte cualitativa con herramienta como la encuesta se toma una muestra de 37 empleados, que respondieron unas preguntas a fines con el liderazgo y la felicidad, obteniendo resultados como que el *Liderazgo Racional* se ubicó en el 41%, siendo el más alto, mientras el nivel de *Felicidad Media* se ubicó en la cima con un 43%, esto bajo la perspectiva de variables o niveles de medición sobre los conceptos de *Liderazgo Racional*, *Emotivo Libre* y *Generativo Nutritivo*, mientras la felicidad se mide en los estándares de nivel Medio, Alto y Muy Alto. Ante los resultados se concluye que el liderazgo racional que se obtuvo está basado en un bajo control y alta participación de los empleados, lo que indica que

al líder le gusta trabajar en conjunto con los demás haciendo como parte del equipo y no una figura de mando equipo.

Salas-Vallina et al. (2017) investigaron en España cómo el liderazgo transformacional incrementa la felicidad laboral en un 25% en empleados del sector servicios, destacando su impacto en el engagement y las emociones positivas.

Rahayu et al. (2020) de Indonesia, demostró en su investigación “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los profesores: evidencia de escuelas indonesas”, que el liderazgo transformacional en escuelas mejora la satisfacción laboral en un 18%, teniendo un impacto positivo en el clima organizacional.

Marco normativo

El marco normativo de esta investigación está centrado en 2 decretos y una ley que tienen el propósito de regular las condiciones laborales para fomentar la salud en estos espacios, incluido en aquellos educativos. Por ejemplo, la Ley 1562 de 2012, establece que es una obligación de las empresas promover un ambiente saludable tanto física como psicológicamente para que los empleados puedan desarrollar de forma efectiva sus responsabilidades, elementos relacionados con la felicidad en el trabajo y el liderazgo. La segunda ley, la 115 de 1994 en el artículo 5 define el propósito de la educación el cuál es desarrollar integralmente a las personas; para lograr este objetivo es necesario que las instituciones educativas tengan las condiciones laborales para que la planta de empleados, tanto docentes como administrativos. El Decreto 1072 de 2015 (artículo 2.2.4.6.8) establece los lineamientos conocidos como salud y seguridad en el trabajo, dentro de los cuales menciona la necesidad de desarrollar estrategias que tengan el propósito de disminuir el estrés laboral y que fomenten el ánimo.



Aspectos Éticos

Esta investigación se da dentro los lineamientos éticos dictados por la ley de la siguiente manera:

Consentimiento informado: Se obtuvo el previo consentimiento informado por parte de los participantes antes de realizar la encuesta, incluido en el informe (Figuras 17-21). De acuerdo con los lineamientos de Minciencias (2018), este proceso aseguró que los participantes recibieron información clara sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios, garantizando su participación voluntaria y autónoma.

Confidencialidad y anonimato: Se garantiza en todo momento a los participantes la confidencialidad y anonimato, con datos protegidos y resultados agregados. Esto está en conformidad con lo que establece la Ley 1090 de 2006 en el artículo 27 y el Ministerio de Ciencias (2018) sobre la protección de datos personales como principios fundamental ético.

Bienestar de los participantes: El Ministerio de Ciencias (2018) afirma que se debe dar prioridad al bienestar psicológico y físico de los participantes de una investigación. En la presente, se permitió que se retiraran cuando desearan durante el desarrollo de la investigación aplicando la ley al no fomentar daños o molestias a los participantes.

Cumplimiento de normas éticas: Se tuvo en cuenta los lineamientos de la Resolución 8430 de 1993 y la Ley 1090 de 2006 sobre las implicaciones físicas, científicas y técnicas investigaciones con humanos por lo que se implementaron las instrucciones del Ministerio de Ciencias (2018) para asegurar un el cumplimiento ético y el respeto de los derechos fundamentales de los participantes.



Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

El enfoque metodológico de este trabajo es de corte cuantitativo, que consiste en la recopilación y análisis de datos desde un enfoque deductivo lo cual permite realizar una comprobación teórica de filosofías empiristas y positivistas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de investigación se caracteriza por medir variables de manera sistemática y objetiva, utilizando instrumentos estandarizados como encuestas para obtener datos numéricos que puedan ser analizados estadísticamente (Hernández et al., 2014, p. 95)

Rescatando el concepto de Ander-Egg (2011) quien refiere que las variables en una investigación de este corte cuantitativo pueden presentarse en varios grados, lo cual fue confirmado por Palella y Martins (2012) desde el punto de vista del positivismo como base del desarrollo científico. Es decir, las investigaciones cuantitativas enfatizan en el conocimiento sistemático, comparable, medible y hasta replicable. Este enfoque le permite al investigador predecir, explicar, controlar fenómenos y verificar teorías, alcanzando la resolución de problemas por las formas de cuantificar que posee dicho tipo de estudio (Lazardo, 2023).

Para esto se toma en consideración una herramienta de obtención de datos como lo es la encuesta, en consecuencia, se realizará la tabulación y análisis de los resultados obtenidos, consolidación de conclusiones y observaciones teniendo en cuenta los sustentos teóricos tomados en consideración para soportar esta investigación sobre el liderazgo y la felicidad en el trabajo, en el área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia.

Cabe destacar que basado en sustentos teóricos y científicos que han estudiado las variables de liderazgo y felicidad en el trabajo, se realizó la elección del instrumento

cuantitativo (encuesta) ya creada o utilizada en otro trabajo, que se alinea a los fines del trabajo teniendo en cuenta los parámetros de validez y fiabilidad, este instrumento se aplicará con previa autorización de uso por parte del autor. Con respecto a la encuesta se aplicará a la población muestra que corresponde a los 10 colaboradores del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, para al final realizar un análisis detallado de los resultados.

Alcance de Investigación

Con este trabajo se espera contribuir al mejoramiento de las relaciones y estrategias que posibiliten un mejor liderazgo y aumente los índices de felicidad de las personas encargadas de la administración de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia. Esto con el fin de optimizar los resultados positivos que se advierten en la empresa en la actualidad, en tanto el éxito que va en aumento en la nueva administración de rectoría desde hace dos años.

El alcance de la presente investigación es descriptivo porque tiene el objetivo de establecer y medir las percepciones del liderazgo transformacional y la felicidad en su trabajo de los 10 empleados del área administrativa del colegio que accedieron voluntariamente a participar por medio de una encuesta. Este alcance se centra en describir las variables en un momento específico, sin manipularlas ni establecer relaciones causales, sino identificando patrones y tendencias en las respuestas (Hernández et al., 2014, p. 103).

Que se ha logrado observar bajo las condiciones propias de la interacción de los líderes en el área administrativa con los demás subordinados, como se ha logrado una mejor atención y resultados en el bienestar de la comunidad de la institución en general. Por lo que considera, lo que expone Yapura (2022) cuando plantea que “los colaboradores trabajan de



manera positiva satisfaciendo sus necesidades básicas, sus propósitos, además la felicidad está relacionada con el éxito individual, de equipo y organizacional”, esto señala directamente que tanto el liderazgo y la felicidad son interdependientes cuando de una organización se habla.

De igual forma, bajo lo anterior, el fin es contribuir de manera académica en ensanchar la biblioteca de casos que posibiliten comprender que tanto los conceptos de la felicidad en la administración y el liderazgo son pertinentes para buscar el éxito y metas de las empresas, en este caso de los centros educativos, bajo sus particularidades y exigencias propias del medio de la organización de centros educativos en el país de Colombia. También se espera poder poner de relieve diversas condiciones, variables, y conceptos, que ayuden a comprender cómo los escenarios administrativos en educación logran influir en el trabajo de procurar bienestar en el área de trabajo y también en el funcionamiento de la institución a nivel global.

Diseño de Investigación

Con respecto al objeto de estudio de esta investigación que será analizar la percepción que tienen los colaboradores del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada sobre el liderazgo y la felicidad en el trabajo, se recurrirá a un diseño no experimental, aplicado de forma transversal para identificar a detalle las características y percepciones del liderazgo y su influencia en la felicidad de los colaboradores participantes en la investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen el diseño no experimental como aquel en el que las variables se observan en su contexto natural, sin intervención del investigador, y el diseño transversal como la recolección de datos en un único momento temporal para describir fenómenos específicos (Hernández et al., 2014, p. 208).



Las investigaciones de tipo no experimental son aquellas donde no hay manipulación de las variables, se realizó la investigación dentro de su espacio natural, para posteriormente realizar un análisis de la información recolectada, generalmente se reúnen los datos a través de encuestas. Y se considera un diseño no transversal porque la obtención y recolección de la información se realiza en un único momento, es este dónde se encuentran los grupos: Descriptivos, correlacionales y exploratorios de la investigación (Arispe, et al. 2020).

Este tipo de diseño de investigación es descriptivo, muy útil para el análisis y observación de variables en un momento específico en el tiempo, sobre la información recolectada por los investigadores a los participantes o grupo de estudio, sin maniobrar o manipular los datos. Permitiendo identificar patrones, relaciones o diferencias entre las variables estudiadas.

Participantes

Los participantes fueron seleccionados de forma no probabilística por conveniencia, como lo sustenta Hernández (2021) la selección no probabilística por conveniencia, que se refiere a la selección de por conveniencia del investigador sobre cuántos participantes deben ir en el estudio, para este caso se incluyeron a los 10 colaboradores que componen el área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, conformada por 7 mujeres y 3 hombres, son la muestra total del área administrativa, en un rango de edad entre los 20 años y 60 años, el nivel de formación académica se clasifica en técnico y profesional, los colaboradores se distribuyen en cargos como; secretarías, auxiliar de seguridad y salud en trabajo, auxiliar de enfermería, bibliotecaria, administración, docentes orientadores, coordinación académica, coordinación de convivencia, y la rectoría. Los 10 colaboradores aceptan y dan consentimiento de participar en la investigación.



Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento que se aplicará en esta investigación fue tomado de la autora Daza (2020), cuyo instrumento fue aprobado y validado por la Universidad del Externado de Colombia, no se reporta las propiedades psicométricas del instrumento, pero se presenta el permiso correspondiente con el aval de la autora de validación de su universidad. Es una encuesta compuesta por 59 preguntas para recopilar información sobre liderazgo y felicidad laboral. La encuesta se divide en dos partes: información sociodemográfica (3 preguntas) y preguntas de opción múltiple (56 preguntas) que evalúan estilos de liderazgo (transformacional y transaccional) y felicidad laboral (emociones positivas, engagement, relaciones, significado y logros). La escala de respuesta es ajustada de a 1 - 4 para evitar respuestas neutrales, este instrumento fue seleccionado porque mide variables de liderazgo y bienestar, lo que permite obtener resultados que se aproximan y establecen las características fundamentales de la felicidad laboral.

Procedimiento Análisis de Datos

La presente investigación se realizó con el objetivo de analizar la relación que hay entre el Liderazgo y Felicidad en el trabajo al área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, se aplica la encuesta de manera virtual a los 10 participantes de la muestra con previa explicación del instrumento y el consentimiento informado.

La tabulación de los datos recopilados a través de la aplicación de la encuesta cuantitativa compuesta por 59 preguntas aplicada a los colaboradores se llevó a cabo organizando inicialmente la información de forma descriptiva de: datos sociodemográficos, clasificando las dimensiones y categorías permitiendo la comparación entre variables.



Por consiguiente, se realizaron gráficas tipo barras, que facilitan la interpretación de los datos, y los resultados porcentuales arrojados para cada categoría y dimensión según la variable encuestada.

Finalmente se presenta un análisis descriptivo de cada gráfico de los datos obtenidos, detallando valores porcentuales, frecuencias, medias, lo cual permite evidenciar una visión global en los resultados de los ítems encuestados.

Resultados

Implementada la herramienta de recolección de datos frente al tema de evaluación de los índices de felicidad y liderazgo en la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, se presentan los siguientes resultados, que serán analizados por bloques, cómo la información sociodemográfica, y los demás estilos de liderazgo (transformacional y transaccional) y felicidad laboral (emociones positivas, engagement, relaciones, significado y logros) Los resultados serán expuestos de manera concreta y resumida recogiendo por franjas de preguntas relacionadas con un aspecto puntual tanto de la felicidad y el liderazgo en la institución escogida. Esto permite una observación cualitativa de las variables, con el fin de recoger exponer las consideraciones más importantes sobre los niveles de felicidad y liderazgo en la empresa, dejando al descubierto límites y alcances de la situación actual en esta área administrativo de la institución.

Tabla 1

Respuestas porcentuales para la categoría de Estilos de Liderazgo y las respectivas dimensiones de la encuesta aplicada.

CATEGORIA	ESTILOS DE LIDERAZGO					
RESPUESTAS / DIMENSIÓN	INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA	INFLUENCIA CULTURAL	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	RECOMPENSA CONTINGENTE
Totalmente en desacuerdo	7%	5%	3%	0%	0%	0%
Desacuerdo	20%	23%	20%	27%	17%	24%
De acuerdo	37%	40%	50%	37%	47%	36%
Totalmente de acuerdo	36%	32%	27%	36%	36%	40%

Fuente: Elaboración propia (2025).

El porcentaje de los participantes que afirma que está de acuerdo con los estilos de liderazgo en la influencia cultural e idealizada y la motivación inspiracional es el 76%, mientras que aquellos que no están de acuerdo corresponde al 24%. La mayoría de los sujetos ven de forma positiva los estilos de liderazgo dentro del área, hay una aceptación general de la motivación e influencia de los líderes y una minoría que afirma que existen debilidades en estas dos dimensiones.

Tabla 2

Respuestas porcentuales para la categoría de Felicidad Laboral y las respectivas dimensiones de la encuesta aplicada.

CATEGORIA	FELICIDAD LABORAL				
RESPUESTAS / DIMENSIÓN	ENGAGEMENT	EMOCIONES POSITIVAS	RELACIONES	SIGNIFICADO	LOGROS
Totalmente en desacuerdo	3%	3%	5%	3%	13%
Desacuerdo	20%	17%	23%	13%	20%
Deacuerdo	47%	47%	37%	53%	37%
Totalmente de acuerdo	30%	33%	35%	30%	30%

Fuente: Elaboración propia (2025).

El porcentaje que afirma que percibe la felicidad laboral es el 75% de los participantes y el 25% no lo percibe, por ejemplo, en el engagement y el reconocimiento.

Tabla 3

Respuestas porcentuales para la categoría de Liderazgo Transformacional y Felicidad, y las respectivas dimensiones de la encuesta aplicada.



CATEGORIA	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y FELICIDAD
RESPUESTAS / DIMENSIÓN	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y FELICIDAD
Totalmente en desacuerdo	8%
Desacuerdo	4%
Deacuerdo	44%
Totalmente de acuerdo	44%

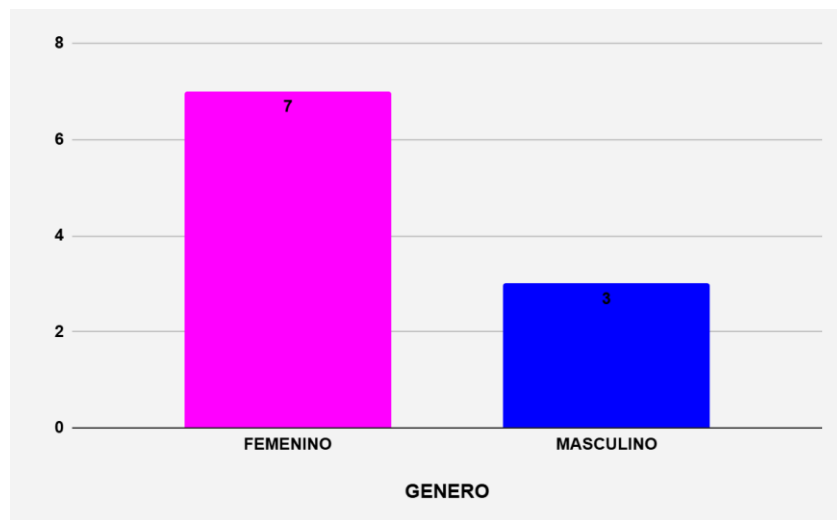
Fuente: Elaboración propia (2025).

El porcentaje de participantes que afirma ver liderazgo transformacional y felicidad de sus líderes es el 88%, pero el 12% no lo percibe. Hay una percepción elevada de sujetos que relacionan la felicidad con el liderazgo transformacional.

A continuación, se presenta el detalle y análisis de las respuestas dadas por los participantes a las diferentes categorías y dimensiones presentadas en el instrumento aplicado sobre Liderazgo y felicidad laboral.

Figura 2

Participantes de la investigación por género



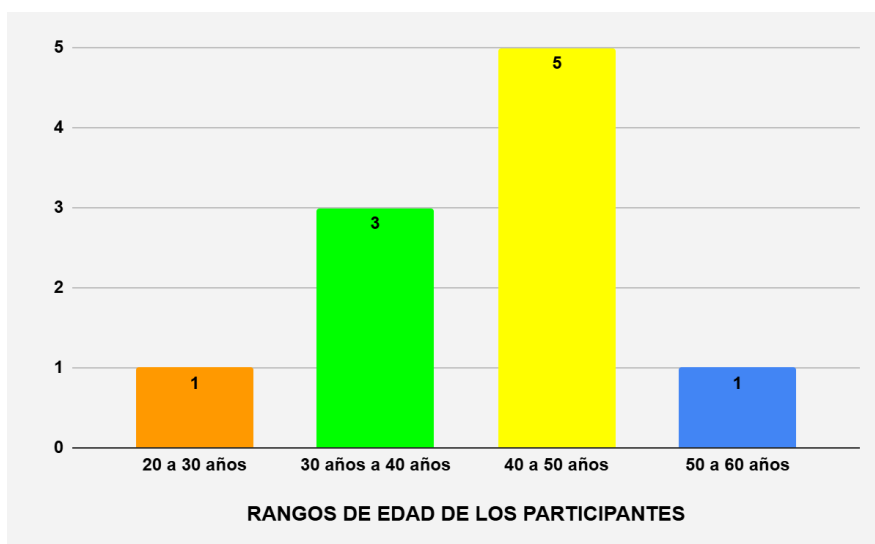
Fuente: Elaboración propia (2025).

Los participantes del área administrativa de la Institución Educativo Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, está conformada según genero por 7 personas de género

femenino que corresponden al 70% del total de los integrantes del área, y por 3 personas de género masculino que corresponden al 30% del total de los integrantes del área. Este análisis demuestra que el área administrativa tiene una predominancia en el género femenino sobre el género masculino.

Figura 3

Cantidad de participantes según rangos de edades.



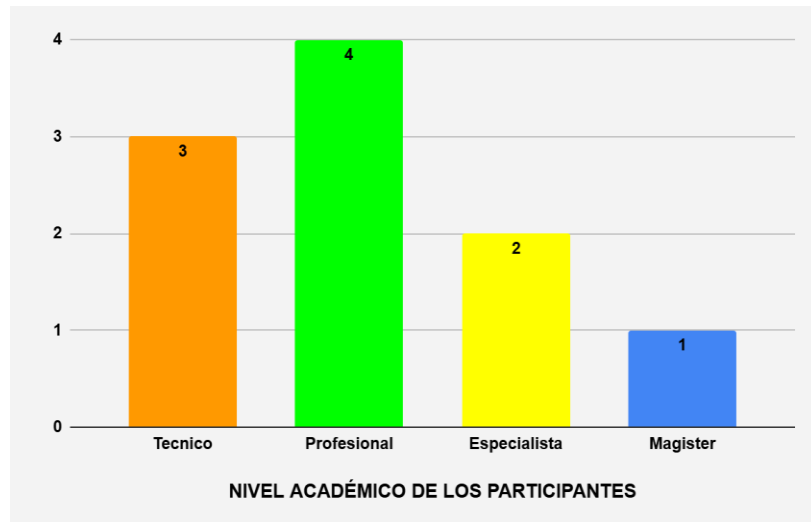
Fuente: Elaboración propia (2025).

Los participantes del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, se encuentran en diferentes rangos de edades; Entre los 20 a 30 años hay 1 participante que corresponde a un 10%, entre los 30 a 40 años hay 3 participantes que corresponde a un 30%, entre los 40 a 50 años hay 5 participantes que corresponde a un 50%. Y entre los 50 a 60 años hay 1 participante que corresponde a un 10%. La predominancia y concentración de los participantes se encuentra en un rango de edad entre los 40 y 50 años, seguido por los participantes entre los 30 y 40 años, sumando así el 80% de

los participantes, dejando los demás rangos de edad de 20 a 30 años y de 50 a 60 años con un 20% de los participantes.

Figura 4

Nivel académico de los participantes.

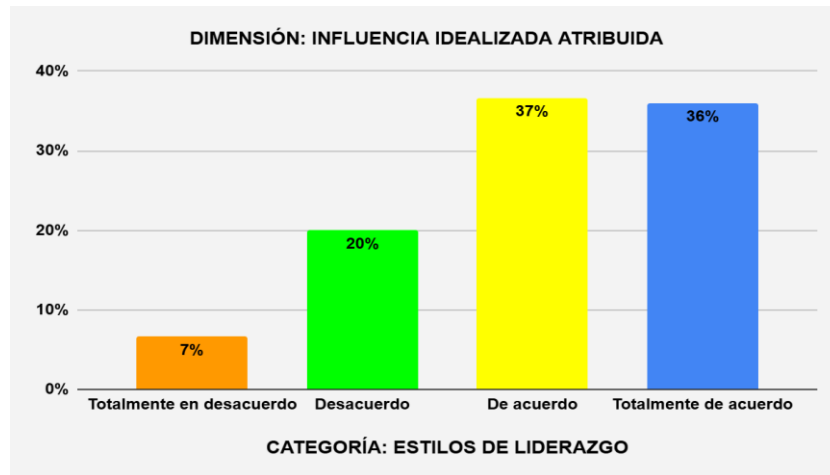


Fuente: Elaboración propia (2025).

Se encuestó a los 10 participantes sobre su formación, distribuida así; Nivel técnico hay 3 participantes que representan el 23%, nivel profesional hay 4 participantes que representan el 31%, nivel especialista hay 2 participantes que representan el 15%, y nivel magister hay 1 participante que representa el 8%. En su mayoría los participantes del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia tienen un nivel de formación académica universitaria y de postgrado alcanzando un 70% sobre el total.

Figura 5

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Influencia idealizada atribuida.

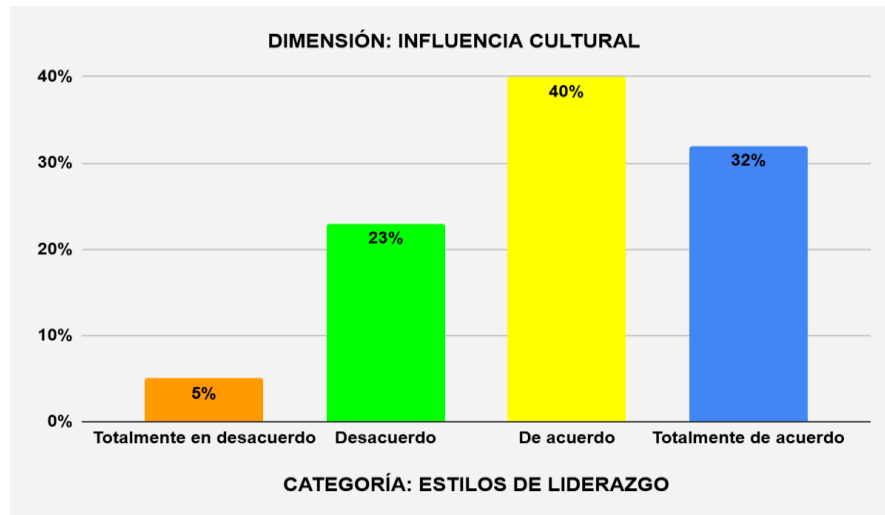


Fuente: Elaboración propia (2025).

Iniciando con la primera dimensión influencia idealizada atribuida para la categoría estilo de liderazgo, el punto de partida fueron 3 preguntas, que cuestionan; Si el líder conoce las necesidades personales y profesionales del equipo de trabajo, considera si el líder es coherente entre sus expresiones y conductas, y si el líder enfoca la importancia de la misión compartida. Los resultados reportaron que aproximadamente el 73% de los participantes percibieron que el líder tenga una influencia idealizada atribuida, lo que incluye conocer las necesidades personales y profesionales del equipo de trabajo, ser coherente entre sus expresiones y conductas, y enfocar la importancia de la misión compartida. Sin embargo, también se observa que un porcentaje significativo del 27% de participantes no se encuentra de acuerdo con estos aspectos en cuanto a la conducta del líder.

Figura 6

Respuestas porcentuales estoy sobre la dimensión Influencia cultural.

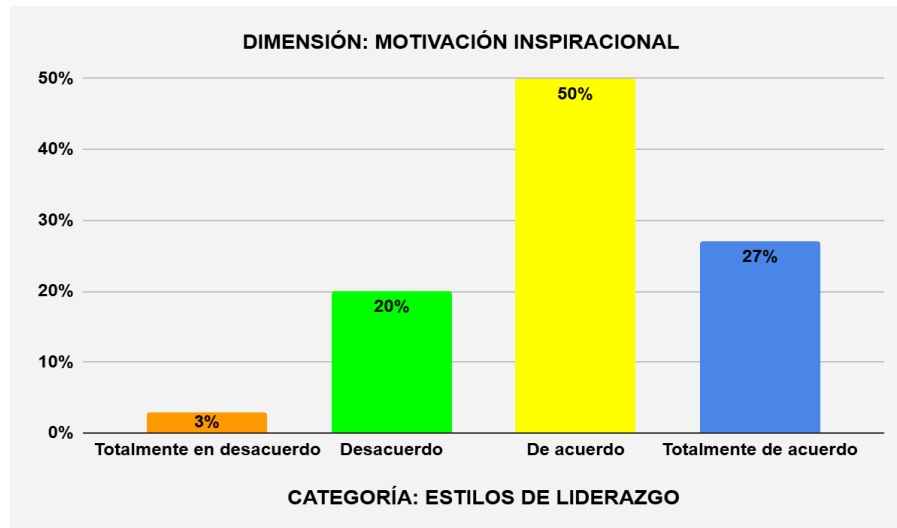


Fuente: Elaboración propia (2025).

Con respecto a la segunda dimensión sobre la influencia cultural para la categoría estilo de liderazgo, abarcó 4 preguntas sobre aspectos, tales como; Si el líder los hace sentir orgullosos de trabajar con él, un líder que genera confianza y lleva el poder de forma asertiva, considera si el líder tiene alto sentido de propósito en equipo, y la confianza que este genera en los colaboradores para alcanzar las metas. Los resultados indicaron que aproximadamente el 72% de los participantes perciben que el líder tenga una influencia cultural positiva en el equipo, lo que incluye generar confianza, propósito y orgullo en los colaboradores. Sin embargo, también se observa que un porcentaje significativo del 28% de los participantes no percibe esta práctica por parte del líder.

Figura 7

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Motivación inspiracional.



Fuente: Elaboración propia (2025).

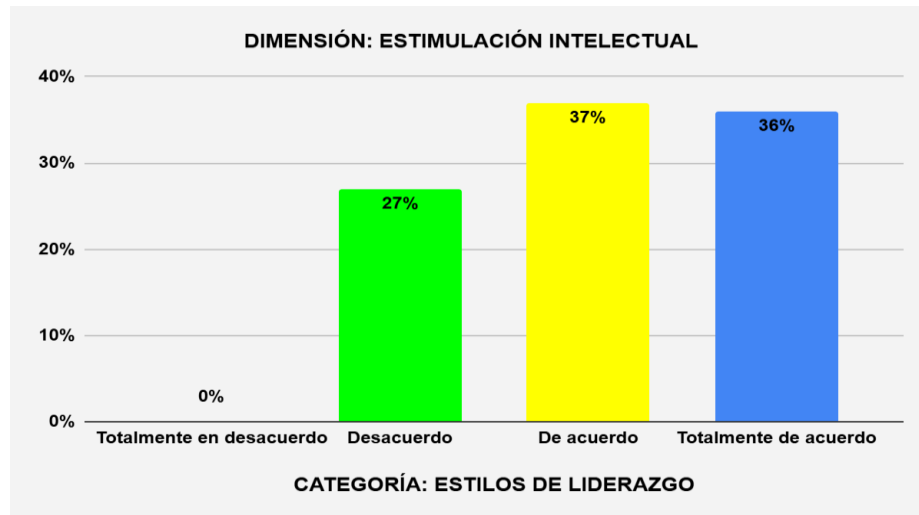
De acuerdo con Mendoza y Ortiz (2006) la dimensión de la motivación inspiracional dentro del liderazgo transformacional se refiere a la percepción del equipo de trabajo del trabajo que hace el líder en darles confianza e inspirarlos a apoyar las decisiones para generar compromiso y entusiasmo en las diferentes tareas.

En esta tercera dimensión sobre la motivación inspiracional para la categoría estilo de liderazgo, interrogó 3 preguntas sobre la confianza de los colaboradores en las decisiones e ideas del líder, identificación con la forma de trabajo del líder y si esa forma de trabajo los inspira.

Estos resultados indicaron que aproximadamente el 77% de los participantes percibe que el líder inspira confianza y motivación en sus decisiones e ideas. Sin embargo, también se observó que un porcentaje significativo de participantes del 23% no percibe esta práctica por parte del líder.

Figura 8

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Estimulación intelectual.



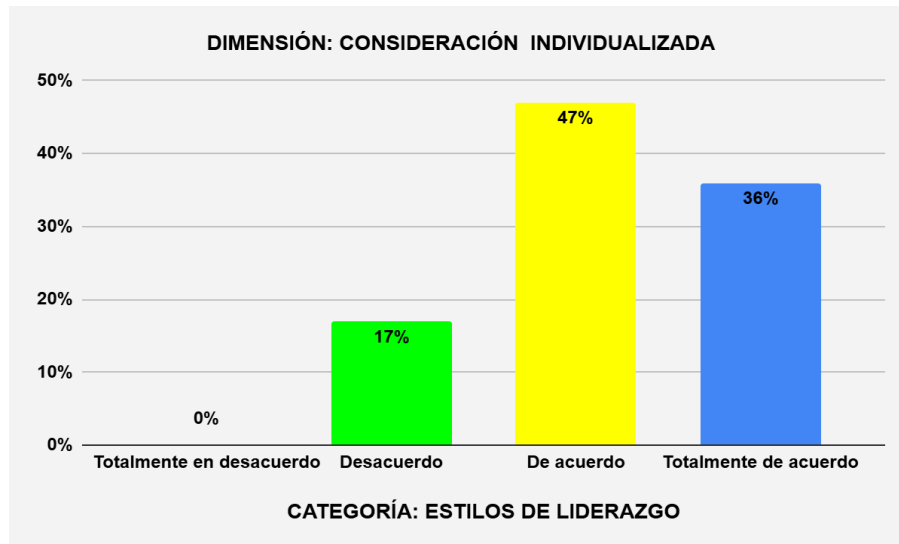
Fuente: Elaboración propia (2025).

Cuarta dimensión sobre la estimulación intelectual para la categoría estilo de liderazgo, cuestiono 3 aspectos; Por parte del líder perciben los colaboradores estimulación para repensar ideas y encontrar nuevas soluciones, motivación del líder para mirar los problemas por varios puntos de vista, y si el líder tiene en cuenta las fortalezas individuales de cada integrante del equipo de trabajo.

Los resultados sugieren que aproximadamente el 73% de los participantes percibe que el líder estimula la reflexión y la búsqueda de nuevas soluciones, y que tiene en cuenta las fortalezas individuales de cada integrante del equipo de trabajo. Sin embargo, también se observó que un porcentaje significativo del 27% de los participantes no percibe esta práctica por parte del líder.

Figura 9

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Consideración individualizada.

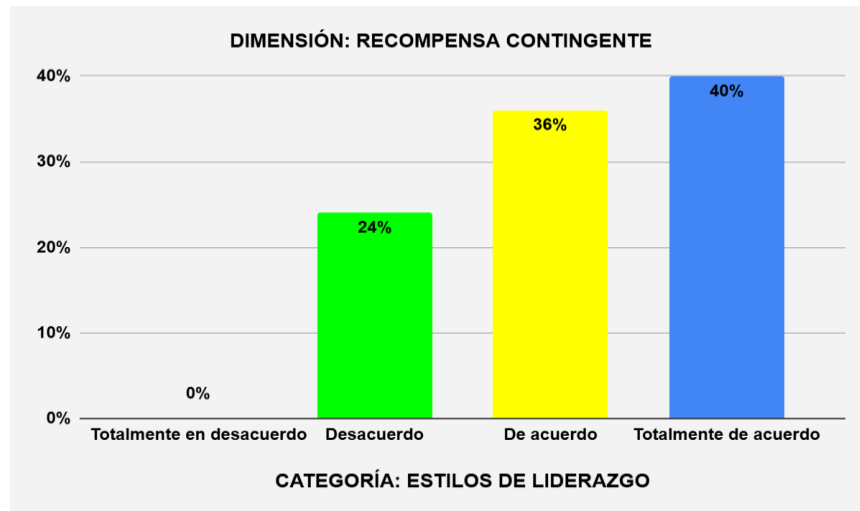


Fuente: Elaboración propia (2025).

Reconocimiento por parte del líder por los avances autónomos en los procesos laborales. Los resultados obtenidos indicaron que aproximadamente el 83% de los participantes percibe que el líder considera las diferencias individuales de los colaboradores y promueve su autodesarrollo técnico y personal lo cual es importante para crear un ambiente de trabajo inclusivo y motivador. Sin embargo, también se observó que un porcentaje significativo del 17% de los participantes no percibe esta práctica por parte del líder.

Figura 10

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Recompensa contingente.

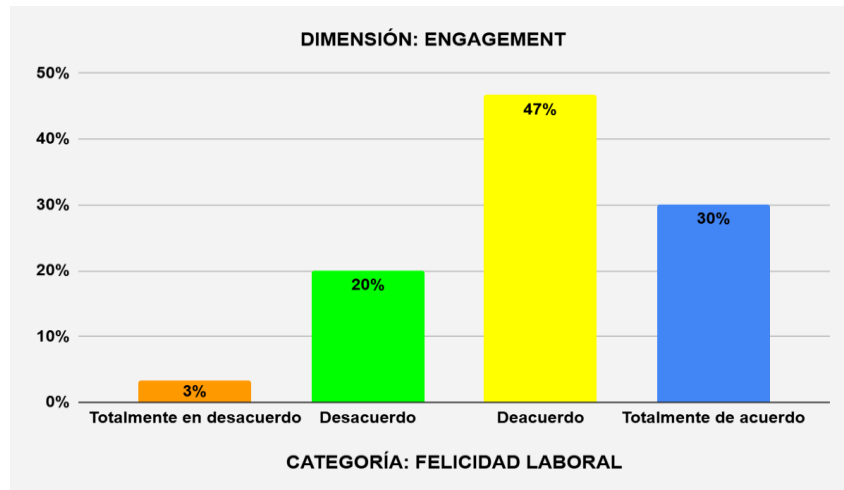


Fuente: Elaboración propia (2025).

La sexta dimensión sobre la recompensa contingente para la categoría estilo de liderazgo, abarcó 5 preguntas, que interrogó aspectos relacionados a las manifestaciones de agrado por parte del líder en las expectativas superadas, estimulación por parte del líder en las habilidades y decisiones, si el líder estimula el compañerismo y trabajo en equipo, asimismo si escucha opiniones para la solución de conflictos. Los resultados obtenidos sugieren que aproximadamente el 76% de los participantes percibe que el líder proporciona recompensas contingentes por el desempeño y las expectativas superadas. Sin embargo, también se observó que un porcentaje significativo del 24% de los participantes no percibe esta práctica por parte del líder.

Figura 11

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Engagement.

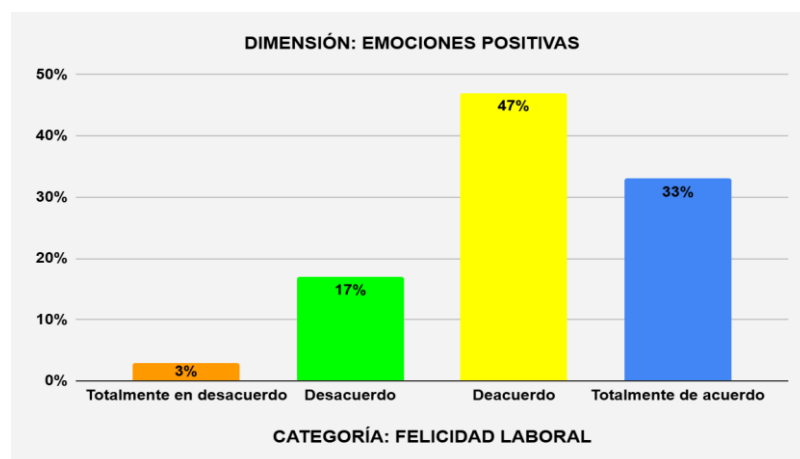


Fuente: Elaboración propia (2025).

En la séptima dimensión (Engagement) se enlistan 3 preguntas sobre el lugar de trabajo, el clima de la organización y la toma de decisiones que afectan a los empleados. Los resultados muestran que el 77% de los sujetos sienten satisfacción en estos 3 aspectos que son elementos importantes de la felicidad laboral. Por otra parte, el 23% afirma que no se sienten satisfechos con estos aspectos.

Figura 12

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Emociones positivas.

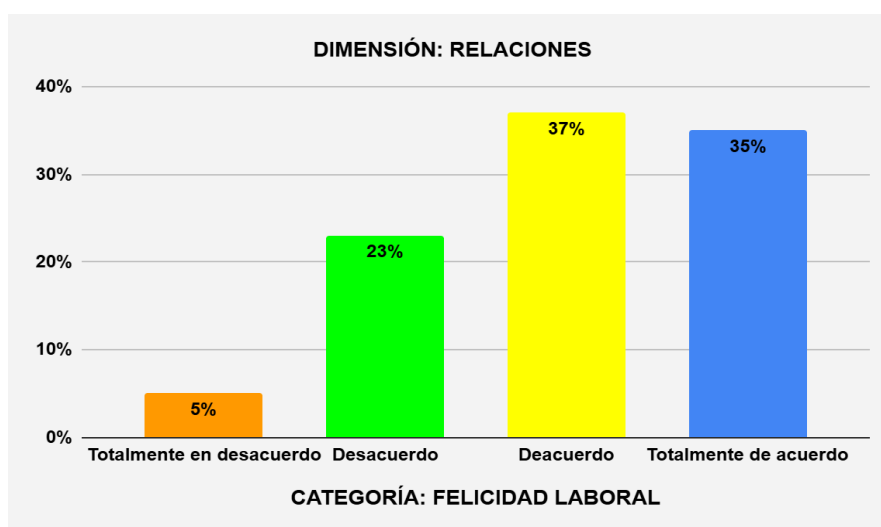


Fuente: Elaboración propia (2025).

Con respecto a la octava dimensión de emociones positivas de la categoría felicidad laboral, compuesta también por 3 preguntas, sobre sentirse valorados en la organización, escenarios de confianza para asumir retos con comunicación asertiva y libertad de expresión con enfoque al reconocimiento social que fomenta la autoestima. Los resultados obtenidos indicaron que el 80% de los participantes experimentan emociones positivas en el trabajo con respecto a los aspectos interrogados, lo que es un indicador positivo de felicidad laboral. Sin embargo, también se observó que un porcentaje significativo del 20% de los participantes no experimenta emociones positivas en el trabajo.

Figura 13

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Relaciones.



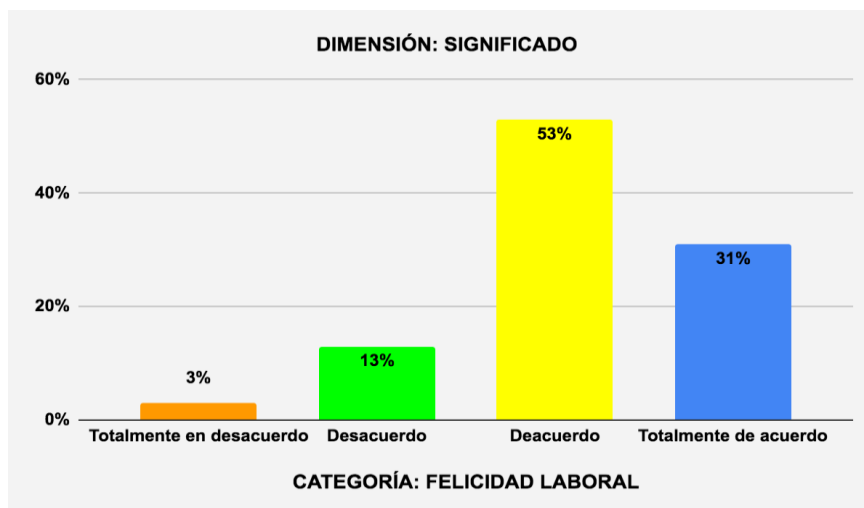
Fuente: Elaboración propia (2025).

La novena dimensión sobre relaciones de la categoría felicidad laboral, que contempló en las 6 preguntas que la componen, sobre trabajo en equipo, comunicación fluida a nivel organizacional, motivación para establecer relaciones interpersonales positivas, incentivación para la colaboración y cooperación a través de recursos para obtener mejor desempeño,

presencia del líder para celebrar para identificar dificultades y celebrar éxitos y el enfoque en los colaboradores por generar relaciones positivas. Los resultados obtenidos de los indicaron que el 72% de los participantes experimentan relaciones positivas en el trabajo considerando los aspectos interrogados, lo que es un indicador positivo de felicidad laboral. Sin embargo, también se observa que un porcentaje significativo del 28% de los participantes no experimentan relaciones positivas en el trabajo.

Figura 14

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Significado.

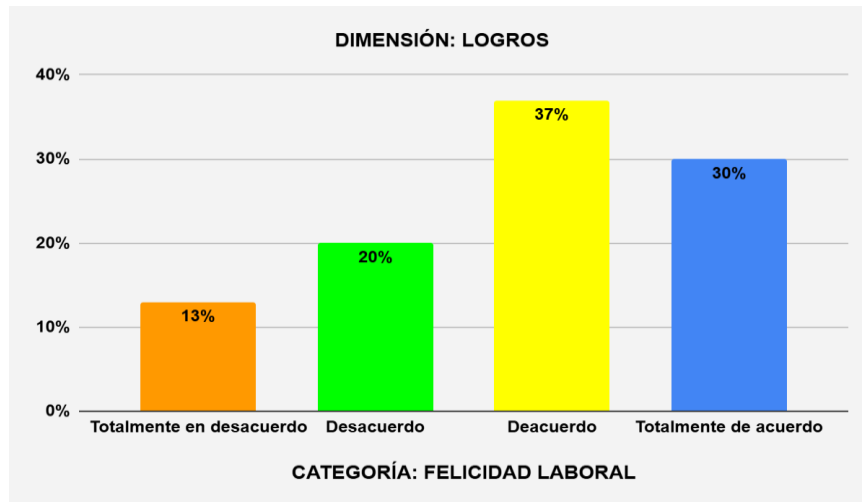


Fuente: Elaboración propia (2025).

La décima dimensión corresponde al significado incluyendo 3 preguntas sobre el reconocimiento por los logros, retroalimentación del líder y empoderamiento asertivo. El 84% de las respuestas encuentra significado en su trabajo, mientras que el 16% no lo encuentra. El elevado porcentaje muestra un elemento importante de la felicidad laboral, a saber, la conexión de los empleados con los objetivos y metas del colegio y el impacto que su aporte tiene en esto.

Figura 15

Respuestas porcentuales sobre la dimensión Logros.

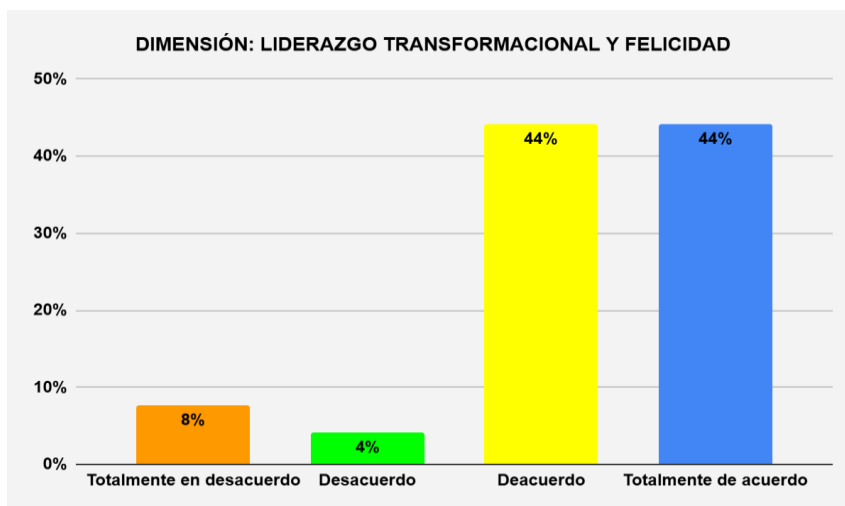


Fuente: Elaboración propia (2025).

La dimensión número 11 evalúa los logros con 3 preguntas sobre el fomento al dinamismo y la innovación de los empleados, las recompensas a los logros de desafíos y el reconocimiento en dinero y social. El resultado de las encuestas es que el 67% de los participantes reciben motivación y recompensas tanto económicas como sociales al lograr los objetivos y superar obstáculos, dándoles sentido de logro y satisfacción. Por su parte, el 33% no se sientes motivados a alcanzar metas, ni tampoco sienten reconocimientos.

Figura 16

Respuestas porcentuales sobre Liderazgo transformacional y felicidad.



Fuente: Elaboración propia (2025)

La felicidad dentro del liderazgo transformacional tiene una relación estrecha ya que el líder que por medio de sus cualidades y hechos influya de forma positiva en el bienestar y felicidad de su equipo de trabajo podrá generar inspiración y motivación, fomentará el desarrollo individual y el sentido de significado en sus colaboradores lo que, a la larga, será no sólo la sensación de felicidad de los empleados, sino también la conexión y compromiso con las tareas.

La quince y última dimensión sobre logros de la categoría felicidad laboral, contempló 17 preguntas que interrogó aspectos como; Desarrollo en los colaboradores de control y autonomía, apoyo por el líder, espacios de descanso y ocio, reconocimiento en los logros, equilibrio laboral y personal, desarrollo de nuevas oportunidades, adaptación al puesto de trabajo, sentido del humor y emociones positivas, derecho al error y ensayar en equipo, identificación con la cultura de la organización y sentirse orgullosos de hacer parte de ella, motivación por ir a trabajar y sentirse valorados.

Esta dimensión con un cuestionario más extenso que los anteriores sugirió en los resultados que el 88% de los participantes percibieron un liderazgo transformacional y experimentan felicidad en el trabajo. Haciendo referencia a que la mayoría de los participantes se sienten motivados, valorados y apoyados por sus líderes, lo que les permite desarrollar su potencial y alcanzar sus objetivos. Y un 12% de los participantes están en desacuerdo con estos aspectos lo sugiere revisar las debilidades existentes en el liderazgo de la organización para promover oportunidades de mejora en el estilo de liderazgo.

La relación entre liderazgo y felicidad resulta de analizar y examinar la similitud de las respuestas de las dimensiones de liderazgo transformacional y felicidad laboral, es decir, las figuras 5, 10, 16 con las 11 y 15. Las figuras relevantes que muestran una relación entre dimensiones son, la figura 16 con un 88% que une la felicidad con el liderazgo transformacional, la figura 9 y 14 que une la consideración individualizada con un 83%, y el significado con un 84% mostrando que un líder que apoya de forma personalizada y el sentido de propósito en el cumplimiento de las funciones son puntos muy importantes en la relación de la felicidad y el liderazgo transformacional. Por otro lado, se presentaron figuras con menos conexión, como la 15, con un 67%, enfocada en los logros, posiblemente por falta de reconocimiento específico en ciertos empleados.

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran una relación directa entre el tipo de liderazgo conocido como transformacional y la felicidad al interior de un ambiente laboral. En este caso específico en el área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada del municipio de Segovia en Antioquia. Esta afirmación se sustenta en el análisis comparativo de las 15 dimensiones evaluadas: el 88% de los participantes percibe una conexión positiva entre liderazgo transformacional y felicidad (Tabla 3 y Figura 16), lo que se deriva de la alta coincidencia entre dimensiones como la motivación inspiracional



(77%, Figura 7) y emociones positivas (80%, Figura 12), así como la consideración individualizada (83%, Figura 9) y el significado (84%, Figura 14).

Para determinar la conexión entre dimensiones se analizaron patrones descriptivos, por ejemplo, la dimensión de liderazgo que tiene un elevado porcentaje de respuestas positivas tienen la tendencia a corresponder con dimensiones elevadas, lo que puede sugerir que el liderazgo inspirador y personalizado tenga un impacto en el bienestar de los empleados. Es importante resaltar, que, de acuerdo a la información de las encuestas, es vital poner en práctica hacia los empleados dicho liderazgo con el objetivo de fomentar de forma directa el bienestar, compromiso y satisfacción.

Se puede notar en el área administrativa de la institución educativa un liderazgo con influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individualizada, esto significa que el líder se centra en inspirar y motivar a los empleados, de manera que se fomente un ambiente laboral positivo. Adicionalmente, la adaptación a las necesidades del equipo y la promoción de un entorno que estimule fomenta el bienestar de los empleados.

El estudio destaca que las dimensiones de emociones positivas, el engagement y el sentido de significado llegan a elevados niveles entre los empleados demostrando la importancia del modelo PERMA. La variable felicidad resulta de estas dimensiones, ya que el modelo PERMA la felicidad es la unión de emociones positivas (80%, Figura 12), engagement (77%, Figura 11), relaciones (72%, Figura 13), significado (84%, Figura 14) y logros (67%, Figura 15). Los elevados porcentajes demuestran que se presentan condiciones de felicidad en el Colegio La Salada, sobre todo en las dimensiones de significado y emociones positivas, por la percepción mayoritaria de los empleados de que el entorno donde se desenvuelven les da propósito y satisfacción afectiva, y en un porcentaje minoritario se presenta oportunidad de mejora en la dimensión de reconocimiento en la recompensa



contingente y en los logros. La institución Gimnasio La Salada fomenta la felicidad laboral, sin embargo, debe incluir en sus estrategias la mejora de la recompensa y reconocimiento, para que el bienestar laboral sea generalizado en todos los empleados del área administrativa.

Conclusiones

Se puede concluir que hay una relación entre el liderazgo y la felicidad en el trabajo. En el caso del área administrativa del Colegio La Salada predomina el liderazgo transformacional lo que ha beneficiado en el bienestar y motivación de los empleados para cumplir los objetivos de la institución. La felicidad laboral, enfocada en esta investigación en la del modelo PERMA muestra altos niveles de emociones positivas con un 80% de respuestas afirmativas y en significado con un 84% porque los empleados del área administrativa perciben bienestar y significativo por las prácticas de liderazgo y de las condiciones del entorno laboral.

Se demuestra que los líderes tienen una opinión de inspirar y motivar a sus colaboradores, lo que fomenta una cultura positiva al interior de la compañía. Las dimensiones engagement y relaciones lo prueban con respuestas positivas del 77% y 72% respectivamente. La dimensión de logros tiene un porcentaje positivo, del 67%, sin embargo, la diferencia de porcentajes demuestra una necesidad de mejorar en las recompensas para elevar la percepción de bienestar en dicha dimensión.

Existe una limitación en la muestra porque sólo se entrevistaron a 10 personas que es la cantidad total de empleados del área administrativa del Colegio La Salada. Este hecho puede influir en los resultados ya que sólo se enfocó en estas personas y no se incluyeron otras áreas del colegio como los maestros o personal de apoyo. Se debe realizar un estudio



más amplio para que no se vea comprometida los resultados generalizados de liderazgo transformacional y felicidad.

En cuarto lugar, existe una necesidad de fortalecimiento del liderazgo porque es muy importante para fortalecer las habilidades de liderazgo en los colaboradores, lo cual impactará en mantener la felicidad al interior del ambiente laboral. Si bien se ha identificado un liderazgo transformacional que predomina, es necesario incluir programas para fortalecer el liderazgo como programas de mentoría, capacitaciones y retroalimentación continua sobre el desempeño de los líderes. Paralelamente, la felicidad requiere estrategias específicas que refuercen dimensiones como los logros y las recompensas contingentes, integrando ambos aspectos en programas de desarrollo organizacional.

Finalmente, debido a la relación que existe entre el liderazgo y la felicidad laboral, es importante mantener políticas organizacionales que promuevan el bienestar de los colaboradores, así como estrategias de desarrollo profesional y personal que potencien la productividad y satisfacción laboral para que se contribuya al éxito general de la institución.

El estudio confirma la importancia del liderazgo transformacional para fomentar la felicidad laboral soportado por teorías previas y aportando nuevas perspectivas para mejorar continuamente en el ámbito administrativo y educativo.



Referencias

- Álvarez, S. (2023). Liderazgo directivo en la felicidad laboral del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121254/Alvarez_GSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade, J., Ramírez, E., Mendoza, J. (2020). El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del sur colombiano. *Interciencia*, 45(2), 90-95. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/html/>
- Andrade, L (2023) La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad. *Revista Uma*. <https://revistas.uma.es/index.php/myp/article/view/17371/17416>
- Arispe, C.; Yangali, J., Guerrero, M.; Rivera, O., Acuña, L. y Arellano, C (2020) La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Repositorio digital Universidad Internacional de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Calderón, D.; Analiz, G. y Rojo, M (2024). Estilos de Liderazgo de Daniel Goleman. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*. Vol. 11, No. 21. 47-49. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/11823>
- Canal, A., Ovalles-Toledo, L., Sandoval, L. A., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX (1), 79-94. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8822428.pdf>
- Castro, E., Miquelena, E., Peley, R. (2002). Liderazgo y éxito de la gestión administrativa. *Depósito Legal* 2(1), 43-58.

Colegio colombiano de psicólogos (2006). Manual Deontológico y Bioético del Psicología. Ley 1090 de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Daza, L (2020). Influencia de los estilos de liderazgos en la Felicidad Laboral en los trabajadores del Sector tecnología: El caso de SQDM. Repositorio Digital Institucional. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/6745bbc8-24cc-48cb-a625-187aa349a18b/content>

Del Junco, J., Espasandín, F., Dutschke, G. y Palacios, B. (2013). *Una aproximación al diseño de una escala para medir la felicidad laboral en empresas ibéricas, Atenas* . Serie de ponencias de ATINER, n.º: SME2013-0855.

Fisher, D (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

García, M., Pantoja, M., Duque, L. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: un análisis descriptivo. *Teuken Bidikay. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 2(2), 94-110.

García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16).

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Rev. Cubana Med. Gen Integre*, v. 37. n3. Scielo http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ªed.)McGraw-Hill. <https://www.semanticscholar.org/paper/METODOLOG%C3%8DA-DE-LA-INVESTIGACI%C3%93N-Fundamentales-M%C3%A9todo/3e42246ee04eeab4fcef7b4bd80c13c59bc21292?p2df>

- Huanca, N. (2022). Estudio de los Estilos de Liderazgo y su Influencia en la Felicidad del Empleado Público del Sector Educación Universitaria. Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c910a94-9953-4ae0-91ae-b0d530b823e0/content>
- Kondo, M., Sonenshein, S. (2020). La felicidad en el trabajo. Joy at Work: Organizing Your Professional Life. *Ed. Libros Maestros*.
- Lazardo, A (2023). El proceso de investigación científica en las ciencias políticas: enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. *Revista de Artes y Humanidades UNICA. Volumen 24 N°51*. <https://revistas.unicaedu.com/index.php/ahu/article/view/74/110>
- López-Casares, H (2024). Felicidad y trabajo: un enfoque desde la neurociencia. *European Public & Social Innovation Review*. <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/785/412>
- Maslach, C., y Leiter, MP (s.f). *La verdad sobre el agotamiento: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. Jossey-Bass.
- Mendoza, M., Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista facultad de ciencias económicas*, 14(1), 118-134.
- Ministerio de Salud (1993). Resolución 8430 de 1993. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>
- Morán, A., Pérez Mayo, A. R., y Roque Nieto, N. (2024). La importancia de estudiar los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. En F. J. Bonilla Sánchez, P. Guerrero Sánchez, B. G. Hernández Jaimes y A. R. Pérez Mayo. (Eds). Modelos e intervención organizacional para el

desarrollo de las organizaciones en México. (pp. 81-89). Religación Press.

<http://doi.org/10.46652/religacionpress.164.c200>

Muñoz, J. (2020). Análisis de los modelos de liderazgo en las empresas de Colombia. Universidad

Militar Nueva Granada. Repositorio Digital Institucional.

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/eb976cad-8e09-456c-a76d-9dd022f76df9/content>

Murillo, R (2020). Liderazgo transformacional–transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia. [https://docs.google.com/document/d/1XUX-](https://docs.google.com/document/d/1XUX-XVqgNlKdmPeb-Pc_peZltNGdIW3V/edit?pli=1)

[XVqgNlKdmPeb-Pc_peZltNGdIW3V/edit?pli=1](https://docs.google.com/document/d/1XUX-XVqgNlKdmPeb-Pc_peZltNGdIW3V/edit?pli=1)

Minciencias (2018). Lineamientos éticos para la investigación con seres humanos. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia.

Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice (8th ed.). SAGE Publications.)

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3021788>

Piña-Ferrer, L. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, Año VIII. Vol. VIII. N°15.

Enero – Junio. 2023. Scielo. <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8n15/2542-3088-raiko-8-15-1.pdf>

Rahayu, S., Udin, U., & Yuniawan, A. (2020). Transformational leadership and teachers' job satisfaction: Evidence from Indonesian schools. *International Journal of Instruction*, 13(4),

385-400. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13424a>

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. (24 de diciembre de 2024). Líder, Diccionario panhispánico de dudas (DPD) 2.ª edición (versión provisional) [en línea], <https://www.rae.es/dpd/líder>

Resolución Número 0129. Por la cual se adopta la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y del Derecho. Ministerio de Justicia y del Derecho. (22

de febrero de 2017). https://www.minjusticia.gov.co/servicio-ciudadano/Documents/Politica-Proteccion-Datos-Personales/RESOLUCION_NUMERO_0129.pdf

Ryff, D (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R (2017). Happiness at work through transformational leadership: Evidence from the Spanish service sector. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 177-185. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.003>

Sánchez, H.; Neira, P. y Veliz, J (2023) La felicidad en el trabajo. Dialnet. Vol. 28 Revista Venezolana De Gerencia, 28(103), 1361-1380. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000850>

Saravia, E. (2014). Caracterización de Estilos de Liderazgo mediante el Análisis de Redes Sociales. *Journal of Business*, Vol.6 (1): 30-42. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6763273.pdf>

Solé, C (2021). Liderazgo e inteligencia emocional. Universidad Pontificia. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/52055>

Velásquez, M (2021). La felicidad organizacional, la inteligencia emocional y el modelo básico de administración estratégica. *Gestión I+D, UCV, Gestión de investigación y Desarrollo*. Volumen 06 - N° 02, Julio - Diciembre 2021. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/22703/144814488968

Yapura, C (2022). Liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud en un hospital nacional del Cusco, 2022. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101018/Yapura_BC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Apéndices

Figura

17

Consentimiento informado aplicado a través de formulario de Google.

Consentimiento Informado

El/la estudiante de Maestría en Gerencia del Talento Humano Tyfanny Andres Atehortua Lezcano y Lina Marcela Usuga Colorado, de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, se encuentra realizando su trabajo de grado, que consiste en realizar una investigación titulada: Liderazgo y felicidad en el trabajo: Análisis aplicado al área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada en Segovia Antioquia, que implica participar en actividades de recolección de información tales como cuestionario. El objetivo de la indagación es analizar cómo se percibe el liderazgo y la felicidad en el trabajo del área administrativa de la Institución Educativa Gimnasio La Salada, y se perseguirán fines netamente académicos e investigativos.

La participación en este estudio es voluntaria, por lo tanto, puede suspender su participación en cualquier momento, contando con la garantía de que los datos personales que usted suministre serán resguardados bajo manejo confidencial, según la Ley 1581 de 2012, de modo que no serán publicados, y se procederá a codificarlos para realizar un uso adecuado de los mismos, solicitando su autorización de manejo y publicación cuando se requiera utilizar parcial o totalmente los datos para ejemplificar los resultados en actividades académicas y de investigación. En los documentos usados para esta actividad se especifican nombres y documentos de identificación de los participantes que dan fe de autenticidad de su participación en el estudio. En caso de solicitarlo, usted podrá tener acceso a un resumen del informe final de la investigación, en el cual se le informará de los beneficios potenciales en cuestión, una vez la información esté disponible para ser entregada al repositorio de la biblioteca universitaria. La participación en la investigación no implica algún beneficio económico para las partes y la información recolectada no será utilizada con fines lucrativos. No se prevé algún riesgo físico, mental o laboral al participar en la investigación.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: durante el proceso de recolección de información, y posterior al mismo, se mantendrá su anonimato. Los archivos con información sensible se custodiarán exhaustivamente, de modo que se almacene y codifique, con el fin de evitar que los participantes puedan ser identificados, y ello implique condición de vulneración de los participantes. La información será manejada **EXCLUSIVAMENTE** por el (los) estudiante(s) Tyfanny Andres Atehortua Lezcano y Lina Marcela Usuga Colorado, y el director(a) de la investigación Carlos Julio Castaneda Blanco. En caso de publicación de los resultados, nunca se revelará información particular.

Después de haber leído toda la información contenida en este documento y de haber recibido explicaciones sobre el proceso de investigación, usted opta por decidir consciente y voluntariamente iniciar la participación en el estudio.

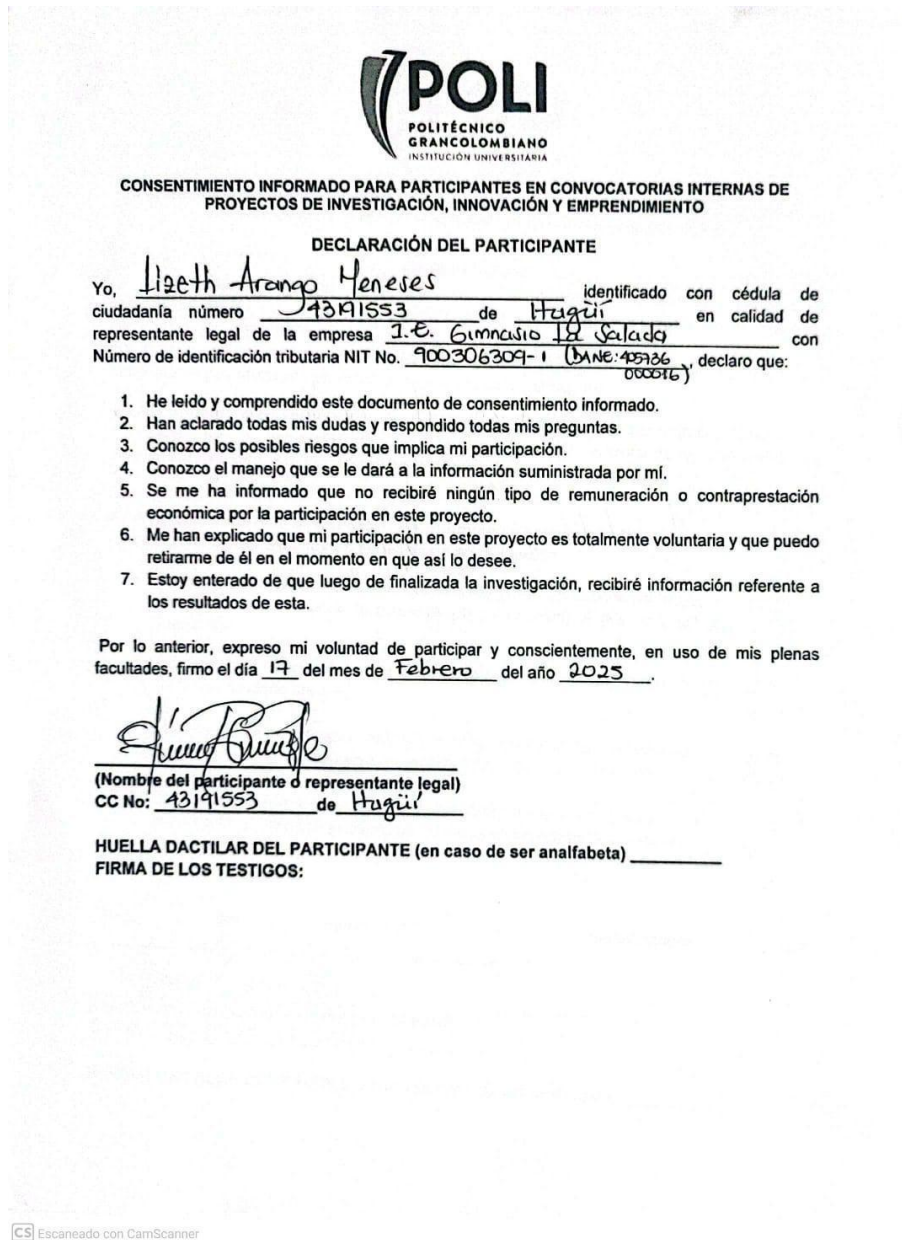
☐ SI

☐ NO

Fuente: Tomado del Politécnico Gran Colombiano (s.f).

Figura

18

Consentimiento informado N.1

POLI
POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN CONVOCATORIAS INTERNAS DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

Yo, Lizeth Arango Meneses identificado con cédula de ciudadanía número 43191553 de Hugui en calidad de representante legal de la empresa I.E. Gimnasio 18 Salada con Número de identificación tributaria NIT No. 900306309-1 (DANE: 43926000016) declaro que:

1. He leído y comprendido este documento de consentimiento informado.
2. Han aclarado todas mis dudas y respondido todas mis preguntas.
3. Conozco los posibles riesgos que implica mi participación.
4. Conozco el manejo que se le dará a la información suministrada por mí.
5. Se me ha informado que no recibiré ningún tipo de remuneración o contraprestación económica por la participación en este proyecto.
6. Me han explicado que mi participación en este proyecto es totalmente voluntaria y que puedo retirarme de él en el momento en que así lo desee.
7. Estoy enterado de que luego de finalizada la investigación, recibiré información referente a los resultados de esta.

Por lo anterior, expreso mi voluntad de participar y conscientemente, en uso de mis plenas facultades, firmo el día 17 del mes de Febrero del año 2025.


(Nombre del participante o representante legal)
CC No: 43191553 de Hugui

HUELLA DACTILAR DEL PARTICIPANTE (en caso de ser analfabeta) _____
FIRMA DE LOS TESTIGOS: _____

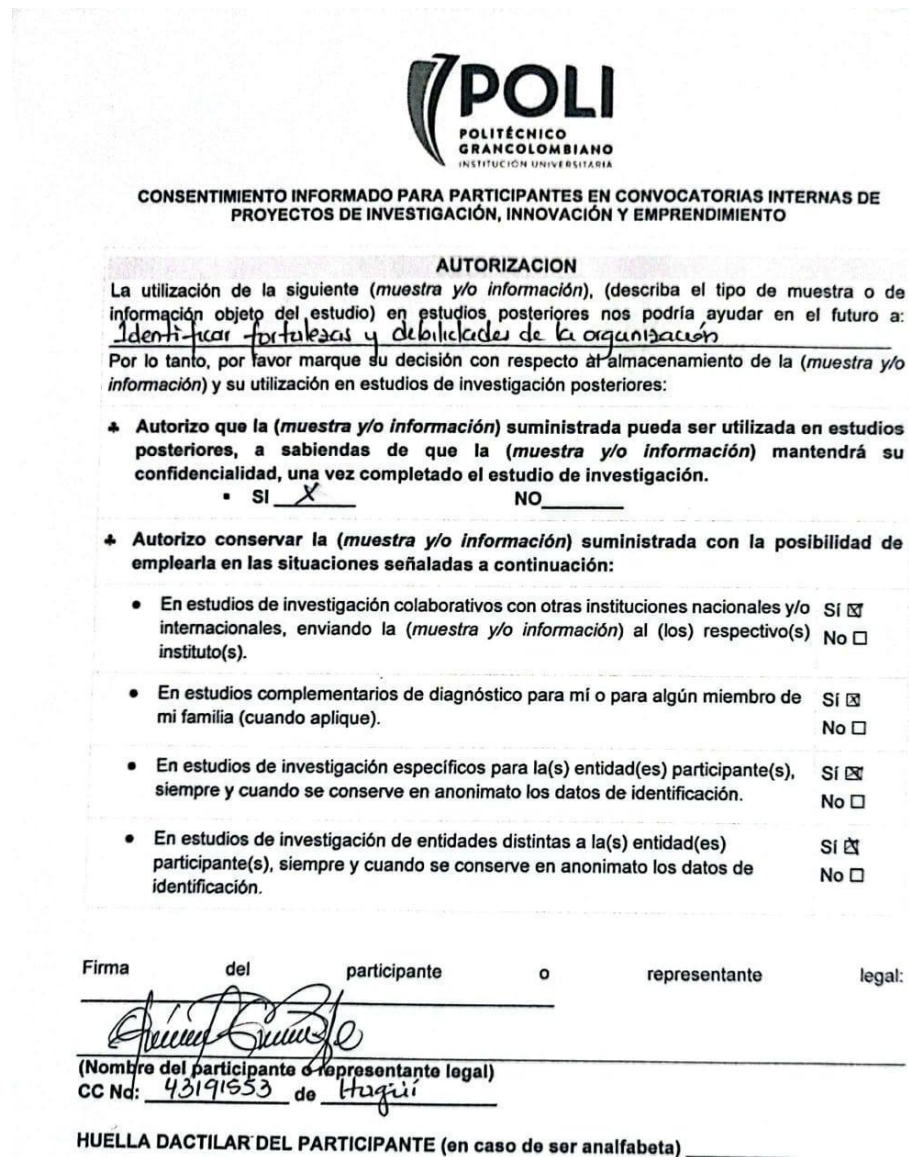
CS Escaneado con CamScanner

Fuente: Tomado del Politécnico Gran Colombiano (s.f).

Figura

19

Consentimiento informado N.2



POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN CONVOCATORIAS INTERNAS DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

AUTORIZACION

La utilización de la siguiente (muestra y/o información), (describa el tipo de muestra o de información objeto del estudio) en estudios posteriores nos podría ayudar en el futuro a: Identificar fortalezas y debilidades de la organización

Por lo tanto, por favor marque su decisión con respecto al almacenamiento de la (muestra y/o información) y su utilización en estudios de investigación posteriores:

✦ Autorizo que la (muestra y/o información) suministrada pueda ser utilizada en estudios posteriores, a sabiendas de que la (muestra y/o información) mantendrá su confidencialidad, una vez completado el estudio de investigación.

▪ SI X NO _____

✦ Autorizo conservar la (muestra y/o información) suministrada con la posibilidad de emplearla en las situaciones señaladas a continuación:

• En estudios de investigación colaborativos con otras instituciones nacionales y/o internacionales, enviando la (muestra y/o información) al (los) respectivo(s) instituto(s).	SI ☒ No ☐
• En estudios complementarios de diagnóstico para mí o para algún miembro de mi familia (cuando aplique).	SI ☒ No ☐
• En estudios de investigación específicos para la(s) entidad(es) participante(s), siempre y cuando se conserve en anonimato los datos de identificación.	SI ☒ No ☐
• En estudios de investigación de entidades distintas a la(s) entidad(es) participante(s), siempre y cuando se conserve en anonimato los datos de identificación.	SI ☒ No ☐

Firma del participante o representante legal:

[Firma]

(Nombre del participante o representante legal)

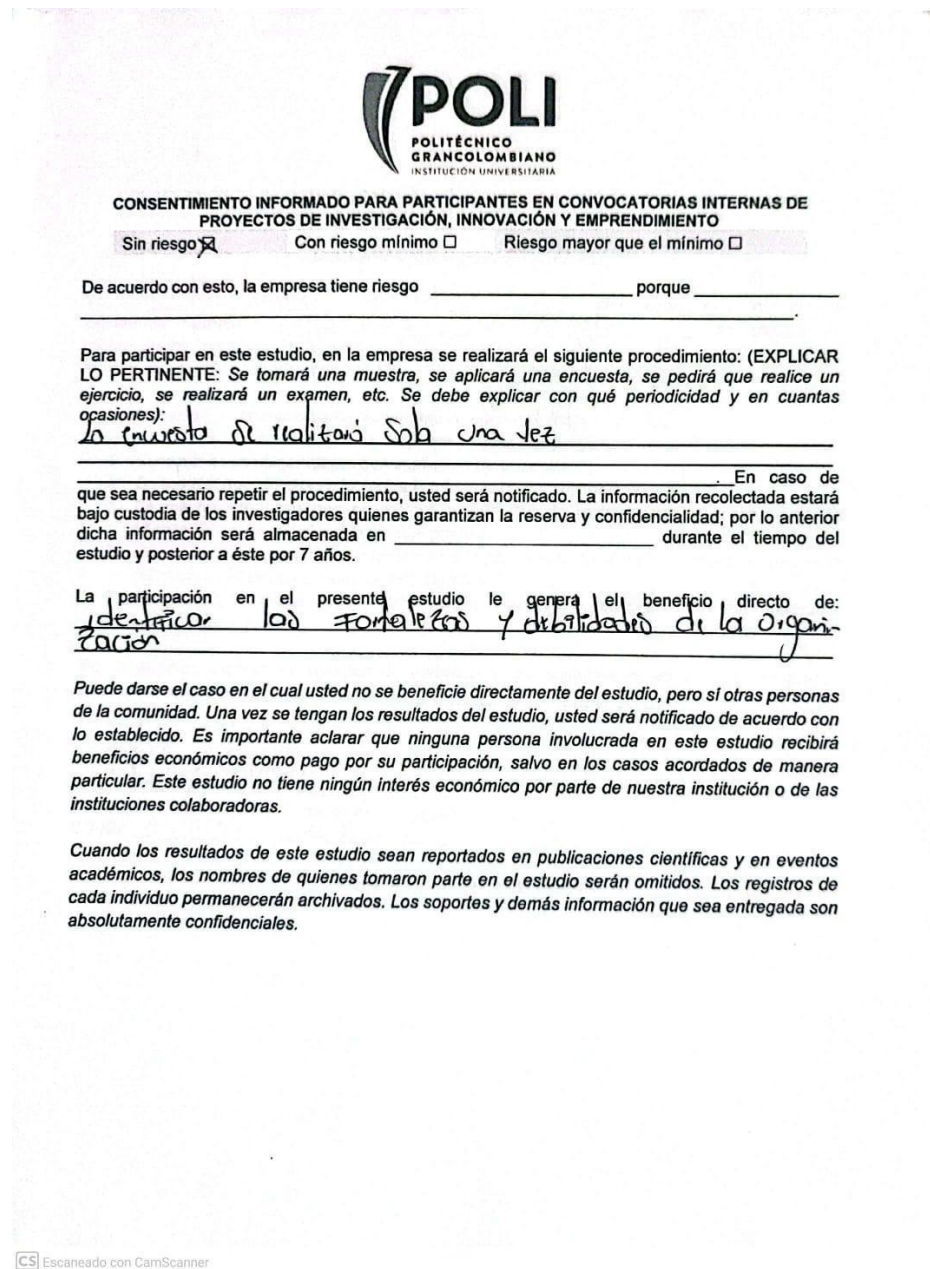
CC No: 43191553 de Hugui

HUELLA DACTILAR DEL PARTICIPANTE (en caso de ser analfabeta) _____

Figura

20

Consentimiento informado N.3




POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN CONVOCATORIAS INTERNAS DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

Sin riesgo ☒ Con riesgo mínimo ☐ Riesgo mayor que el mínimo ☐

De acuerdo con esto, la empresa tiene riesgo _____ porque _____.

Para participar en este estudio, en la empresa se realizará el siguiente procedimiento: (EXPLICAR LO PERTINENTE: Se tomará una muestra, se aplicará una encuesta, se pedirá que realice un ejercicio, se realizará un examen, etc. Se debe explicar con qué periodicidad y en cuantas ocasiones):
La encuesta se realizará solo una vez

En caso de que sea necesario repetir el procedimiento, usted será notificado. La información recolectada estará bajo custodia de los investigadores quienes garantizan la reserva y confidencialidad; por lo anterior dicha información será almacenada en _____ durante el tiempo del estudio y posterior a éste por 7 años.

La participación en el presente estudio le genera el beneficio directo de:
identificar los fortalezas y debilidades de la organización

Puede darse el caso en el cual usted no se beneficie directamente del estudio, pero sí otras personas de la comunidad. Una vez se tengan los resultados del estudio, usted será notificado de acuerdo con lo establecido. Es importante aclarar que ninguna persona involucrada en este estudio recibirá beneficios económicos como pago por su participación, salvo en los casos acordados de manera particular. Este estudio no tiene ningún interés económico por parte de nuestra institución o de las instituciones colaboradoras.

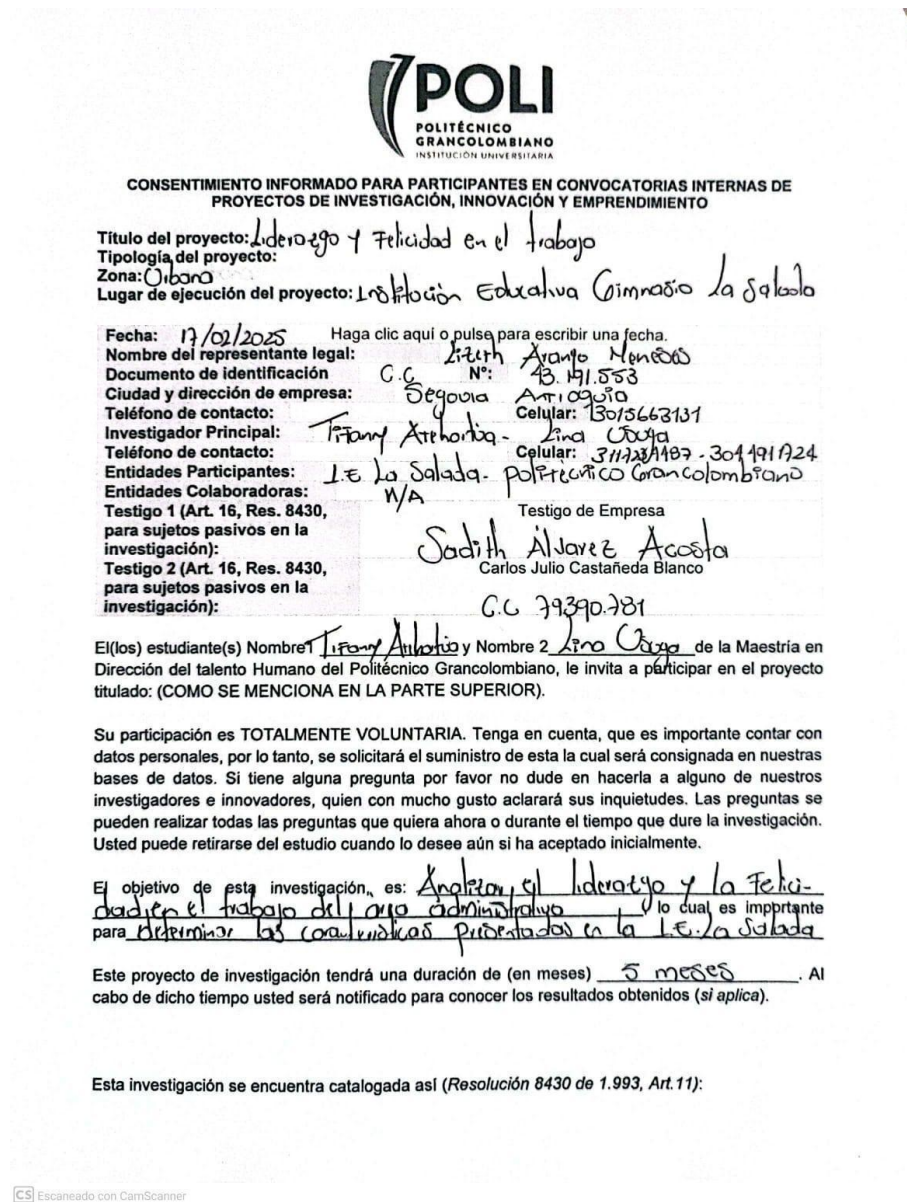
Cuando los resultados de este estudio sean reportados en publicaciones científicas y en eventos académicos, los nombres de quienes tomaron parte en el estudio serán omitidos. Los registros de cada individuo permanecerán archivados. Los soportes y demás información que sea entregada son absolutamente confidenciales.

CS Escaneado con CamScanner

Figura

21

Consentimiento informado N.4



POLI
POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN CONVOCATORIAS INTERNAS DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

Título del proyecto: Liderazgo y Felicidad en el trabajo
Tipología del proyecto:
Zona: Orbana
Lugar de ejecución del proyecto: Institución Educativa Gimnasio La Salada

Fecha: 17/02/2025 Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha.
Nombre del representante legal: Lizeth Arango Naranjo
Documento de identificación: C.C. N° 48.191.553
Ciudad y dirección de empresa: Segovia Antioquia
Teléfono de contacto: Celular: 3015663131
Investigador Principal: Tiffany Arrehortia - Lina Caza
Teléfono de contacto: Celular: 3117281487 - 3014911924
Entidades Participantes: I.E. La Salada - Politécnico Grancolombiano
Entidades Colaboradoras: N/A
Testigo 1 (Art. 16, Res. 8430, para sujetos pasivos en la investigación): Sadith Alvarez Acosta
Testigo 2 (Art. 16, Res. 8430, para sujetos pasivos en la investigación): Carlos Julio Castañeda Blanco
C.C. 79390781

Testigo de Empresa

El(los) estudiante(s) Nombre 1 Tiffany Arrehortia y Nombre 2 Lina Caza de la Maestría en Dirección del talento Humano del Politécnico Grancolombiano, le invita a participar en el proyecto titulado: (COMO SE MENCIONA EN LA PARTE SUPERIOR).

Su participación es TOTALMENTE VOLUNTARIA. Tenga en cuenta, que es importante contar con datos personales, por lo tanto, se solicitará el suministro de esta la cual será consignada en nuestras bases de datos. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerla a alguno de nuestros investigadores e innovadores, quien con mucho gusto aclarará sus inquietudes. Las preguntas se pueden realizar todas las preguntas que quiera ahora o durante el tiempo que dure la investigación. Usted puede retirarse del estudio cuando lo desee aún si ha aceptado inicialmente.

El objetivo de esta investigación, es: Analizar el liderazgo y la felicidad en el trabajo del giro administrativo lo cual es importante para disminuir las conductas presentadas en la I.E. La Salada

Este proyecto de investigación tendrá una duración de (en meses) 5 meses. Al cabo de dicho tiempo usted será notificado para conocer los resultados obtenidos (si aplica).

Esta investigación se encuentra catalogada así (Resolución 8430 de 1.993, Art. 11):

Escaneado con CamScanner

Figura

22

Instrumento sobre Estilos de Liderazgo y Felicidad Laboral.

Número de la Pregunta	Pregunta	Categoría	Dimensiones	Método de Recolección
1	Mi líder se interesa en conocer las necesidades personales y profesionales que tiene el grupo de trabajo	Estilos de Liderazgo	Influencia idealizada atribuida	Encuesta
2	Mi líder es coherente entre sus expresiones y sus conductas	Estilos de Liderazgo	Influencia idealizada atribuida	Encuesta
3	Mi líder enfoca al equipo en la importancia de tener una misión compartida	Estilos de Liderazgo	Influencia idealizada atribuida	Encuesta
4	Mi líder hace que me sienta orgulloso de trabajar con él	Estilos de Liderazgo	Influencia idealizada cultural	Encuesta
5	Mi líder genera confianza hacia las personas y maneja el poder de forma asertiva	Estilos de Liderazgo	Influencia idealizada cultural	Encuesta
6	Mi líder considera relevante el tener un alto sentido de propósito como equipo de trabajo	Estilos de Liderazgo	Influencia idealizada cultural	Encuesta
7	Mi líder expresa confianza en que las metas del equipo serán alcanzadas	Estilos de Liderazgo	Influencia idealizada cultural	Encuesta

Fuente: Tomado de la autora Daza. L (2020).

8	Confío en las decisiones y el juicio de mi líder	Estilos de Liderazgo	Motivación Inspiracional	Encuesta
9	Me identifico con la forma de trabajo de mi líder	Estilos de Liderazgo	Motivación Inspiracional	Encuesta
10	La forma de trabajar del líder es inspiradora para mí.	Estilos de Liderazgo	Motivación Inspiracional	Encuesta
11	El líder me estimula a repensar ideas y encontrar nuevas y mejores soluciones a nivel laboral	Estilos de Liderazgo	Estimulación Intelectual	Encuesta
12	El líder me motiva a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista	Estilos de Liderazgo	Estimulación Intelectual	Encuesta
13	Mi líder tiene en cuenta las fortalezas individuales, así haga parte de un equipo de trabajo	Estilos de Liderazgo	Estimulación Intelectual	Encuesta
14	Mi líder tiene en cuenta que puedo llegar a tener características, habilidades y necesidades diferentes a las de mi equipo	Estilos de Liderazgo	Consideración Individualizada	Encuesta
15	Mi líder promueve el auto desarrollo técnico y personal	Estilos de Liderazgo	Consideración Individualizada	Encuesta

16	Cuando tengo procesos de avance y autonomía recibo reconocimiento por parte de mi jefe.	Estilos de Liderazgo	Consideración Individualizada	Encuesta
17	Mi líder manifiesta agrado cuando las expectativas son superadas	Estilos de Liderazgo	Recompensa contingente	Encuesta
18	Mi líder me estimula a desarrollar mis propias habilidades y decisiones	Estilos de Liderazgo	Recompensa contingente	Encuesta
19	Mi líder estimula el compañerismo y la cooperación entre los compañeros de trabajo.	Estilos de Liderazgo	Recompensa contingente	Encuesta
20	Mis opiniones son escuchadas y han sido utilizadas para la solución de un problema	Estilos de Liderazgo	Recompensa contingente	Encuesta
21	Estoy a gusto con los reconocimientos obtenidos cuando hago bien mi trabajo	Estilos de Liderazgo	Recompensa contingente	Encuesta
22	Este es un buen lugar para trabajar porque se tiene una carga de trabajo manejable y con objetivos definidos	Felicidad Laboral	Engagement	Encuesta

23	Me siento valorado por la empresa y mis superiores	Felicidad Laboral	Emociones Positivas	Encuesta
24	En mi sitio de trabajo se promueve suficientemente el trabajo colaborativo y la coordinación de los equipos	Felicidad Laboral	Relaciones	Encuesta
25	La organización valora y reconoce los esfuerzos de los empleados	Felicidad Laboral	Significado	Encuesta
26	En mi sitio de trabajo se produce una comunicación fluida y constante a nivel organizacional	Felicidad Laboral	Relaciones	Encuesta
27	Mis superiores promueven la retroalimentación de sus trabajadores	Felicidad Laboral	Significado	Encuesta
28	Se estimula a los empleados a ser dinámicos, innovadores y tomadores de riesgos.	Felicidad Laboral	Logros	Encuesta
29	La administración contempla los efectos que sus decisiones tienen sobre sus colaboradores.	Felicidad Laboral	Engagement	Encuesta

30	Existen escenarios de confianza para enfrentar nuevos retos a través de una comunicación asertiva	Felicidad Laboral	Emociones Positivas	Encuesta
31	Me empoderan de manera asertiva reconociendo mis logros y motivándome para mi desarrollo constante	Felicidad Laboral	Significado	Encuesta
32	Me motivan a establecer relaciones interpersonales positivas	Felicidad Laboral	Relaciones	Encuesta
33	La empresa fomenta la libertad de expresión y el reconocimiento social, con el fin de estimular la autoestima y de que los trabajadores se sientan altamente valorados	Felicidad Laboral	Emociones Positivas	Encuesta
34	Se incentiva el deseo de colaboración y cooperación, compartiendo recursos y conocimiento para desempeñar actividades con el fin de obtener un desempeño superior	Felicidad Laboral	Relaciones	Encuesta
35	Existe un clima de empatía que permite al líder involucrarse con las personas, identificar dificultades y celebrar éxitos de su equipo	Felicidad Laboral	Relaciones	Encuesta
36	Existe un clima de confianza e integridad	Felicidad Laboral	Engagement	Encuesta

37	Tengo claro lo que puedo llegar a recibir cuando logro cumplir con los desafíos de desempeño asignados	Felicidad Laboral	Logros	Encuesta
38	Obtengo algún tipo de reconocimiento (social, monetario) al hacer bien mi trabajo.	Felicidad Laboral	Logros	Encuesta
39	Soy una persona que se enfoca en establecer relaciones interpersonales positivas	Felicidad Laboral	Relaciones	Encuesta
40	Me gusta desarrollar cierto grado de control y autonomía.	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
41	Me gusta contar con el apoyo y la consideración de los supervisores.	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
42	Me interesa tener oportunidades de descanso y ocio	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta

43	Para mí es importante obtener reconocimiento de los logros obtenidos.	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
44	Uno de mis objetivos es lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal.	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
45	Me adapto a mi puesto de trabajo	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
46	Me gusta encargarme de tareas variadas y contar con oportunidades de desarrollo	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
47	Me gusta utilizar el sentido del humor y expresar emociones positivas	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta

48	Para mí es valioso que con mi equipo de trabajo se fomente el derecho al error y la posibilidad de ensayar	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
49	Estoy orgulloso de pertenecer a la organización	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
50	La empresa se adapta a mis expectativas como trabajador	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
51	Me identifico con la cultura de la compañía	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta
52	Me siento contento y orgulloso del trabajo que realizo día a día en la organización	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Liderazgo Transformacion al y Felicidad	Encuesta

53	Disfruto del trabajo que realizo diariamente en la organización	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Encuesta
54	Mi trabajo en la organización representa lo que me gusta hacer	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Encuesta
55	Me siento motivado cada mañana para ir a trabajar	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Encuesta
56	Siento que mi trabajo es positivamente valorado	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Liderazgo Transformacional y Felicidad	Encuesta